التنمية الادارية

● العـــدد ١٢٣ ● ابريل ٢٠٠٩ ● (مجلة علمية ربع سنوية ـ يصدرها الجهاز المركزى للتنظيم والادارة)

الجديد فى التشريعات الوظيفية

د. صفوت النحاس:

حظر التعيين أو النقل على الوظائف التكرارية التي بها فائض فى العمالة

اختلال هيكل العمالة يعوق التنمية

هل نحتاج إلى تغيير النظام الحالى لشغل الوظائف القيادية ؟

القواعد المنظمة للنقل والندب والإعارة

اساليب مواجهة الفساد الإدارى والبيروقراطية

كيف يؤثر أداء المطاحن فى انتاج رغيف خبز جيد ؟

التنمية الإدارية

مجلة علمية ربع سنوية يصدرها الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

• العدد ١٢٣ • السنة ٢٧ • ابريل ٢٠٠٩ م

المراسلات :

توجه المراسلات باسم مدير تحرير مجلة التنمية الإدارية - الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة :

١ طريق النصر - مدينة نصر - القاهرة

رقم البريد : ١١٧٦٣.

تليفاكس : ٢٢٦٠٢٠٨٣

البريد الالكترونى

CAOA-CAOA64@YaHOO.COM

رقم الايداع بدار الكتب: ٦١٢٩

طبعت بمطابع أخبار اليوم شارع الصحافة

فى هذا العدد







كن مستغلاً لوقتك!





بقلم:
د. صفوت النحاس

إن العصر الذي نعيشه اليوم يتميز بالعديد من المتغيرات الطارئة والسمات المستجدة التي لم تكن موجودة في العصور السابقة ومنها التقدم التقني والنمو الهائل في جميع المجالات ، وتعدد أنواع المتغيرات ونظمها وجميع ما يتعلق بعلم الإدارة جعلنا في سباق مع الوقت. ولذلك فالنجاح والإبداع لا يُعتد بهما إلا إذا تما في خلال الوقت المحدد. ومن هنا وجب علينا مراعاة أن الوقت المحدد لتحقيق أي أهداف لا يقل أهمية عن الأهداف ، فالفرد منا لا يملك أكثر من ٢٤ ساعة في اليوم وأننا جميعاً متساوون من حيث كمية الوقت المتاح لنا لكننا نختلف في كيفية إدارته واستخدامه وهنا يظهر الفارق بين الإداري الناجح والاداري الفاشل.

فالوقت يتسم بالجمود فلا يمكن ادخاره للمستقبل ولا يمكن تعويض ما مضى منه ويجب علينا الاهتمام والدقة في أهم مورد لنا وهو وقتنا و كيف نديره بفعالية.

ان الوقت من أهم النعم التي أنعم الله بها علينا وطالبنا سبحانه وتعالى بالعمل على استثماره واغتنام وقت الفراغ في العمل الصالح المثمر وحذر من معوقات استثماره لذا نقول لكل العاملين : افرغ من يومك ولا تؤخره لغدك، و أكثر مباشرته بنفسك، فإن للغد أموراً وحوادث تنهيك عن عمل يومك الذي أخرت ، وأعلم أن اليوم الذي مضى ذهب بما فيه , فإذا أخرت عمله اجتمع عليك عمل يومين ، و إذا أمضيت لكل يوم عمله أرحت بذلك نفسك واسترحت .

ان إدارتنا للوقت لا تنطلق إلى تغييره ولا إلى تعديله بل إلى كيفية استثماره بشكل فعّال ومحاولة تقليل الوقت الضائع هدراً دون فائدة أو إنتاج وبالتالي رفع إنتاجية العاملين خلال وقت عملهم المحدد وأن المدير الفعّال هو مَنْ يبدأ بالنظر إلى وقته قبل الشروع في مُهماته وأعماله وأن الوقت يُعد من أهم الموارد فإذا لم تتم إدارته بالأسلوب الأمثل فلن يتم إدارة أي شيء آخر فهو يختلف عن بقية الموارد البشرية والطبيعية والمادية. ويجب أن نتعلم فن الاستخدام الرشيد للوقت فإذا لم نُحسن إدارته فإننا لن نُحسن إدارة أي شيء .

فالوقت قابل للاستغلال والاستثمار بدون حدود أو قيود وهو ،كأصل ثمين ، كان سبباً في تقدم غيرنا واكتسابه المهارات في كيفية إدارة هذا الوقت وعدم هدره .

إن عدم إدارة الوقت جهلاً أو عمداً هو أحد أسباب تأخرنا في قضية التنمية التي هي في الواقع قضية استثمار للوقت فنحن بحاجة إلى نظرة متكاملة لإدارة الوقت لزيادة فعالية المديرين في استغلالهم للوقت وتعميق إحساسهم بالثروة التي في أيديهم ، إن المدير الفعّال هو الذي يعلم كيف يستخدم وقته ، ويوزعه التوزيع الفعّال على تخطيط الأنشطة المستقبلية ، وتحديد الأنشطة اللازمة لأداء تلك الخطط والوقت اللازم للقيام بعمل ما .

فى حوار مع د. صفوت النحاس رئيس الجهاز:

حظر التعيين أو النقل على الوظائف التكرارية التى بها فائض فى العمالة

اكتسبنا صفة الشرعية الدولية والاعتماد فى تقييم وحدات الجهاز الإدارى فى مصر والعالم العربى



نتعاون مع العديد من الجهات الدولية والمحلية لوضع استراتيجية متكاملة للإصلاح الإدارى

بعد مرور أكثر من أربعة أعوام على رئاسة الدكتور صفوت النحاس للجهاز والحصول على شهادة دولية مما أعطاه صفة العالمية لتقييم وحدات الجهاز الاداري في مصر والعالم العربي ومنحها شهادة الجودة ... في هذا الحوار سوف نحاول التعرف على أهم الانجازات الأخرى التى حققها في خلال هذه الفترة والمشروعات المستقبلية التى سعى الى تحقيقها وما العائد على العاملين بالجهاز الاداري للدولة وهل حقق لهم بعض طموحاتهم وقضي على المشاكل التى يواجهونها وكان هذا الحوار ...

أجرى الحوار:

جمال سيد عبد العال

منافسة دولية

لماذا سعى الجهاز للحصول على شهادة الجودة الدولية في الاستثمار في الأفراد ؟

الجهاز بحكم القانون ١١٨ لسنة١٩٦٤م اقتراح القوانين واللوائح الخاصة بالعاملين وإبداء الرأى فى المشروعات المتعلقة بشئونهم قبل إقرارها .

وتطوير نظم شئون الخدمة المدنية ، ودراسة وتحديد احتياجات مختلف الوحدات الإدارية من العاملين فى مختلف المهن والتخصصات مع الالتزام بمبدأ تكافؤ الفرص ، و اقتراح سياسة المرتبات والعلاوات والبدلات والمكافآت والتعويضات وبرامج الرعاية الصحية .

ورسم سياسة وخطط تدريب العاملين لرفع مستوى أداء وكفاءة العاملين فى مجالات التنظيم والإدارة .

ورسم سياسة الإصلاح الادارى وخطط وبرامج التنفيذ لرفع مستوى الكفاءة القيادية والادارية.

ودراسة ومراجعة مشروعات موازنات الأجور ومراجعة مشروعات انشاء الأجهزة الجديدة تنظيميا ووظيفيا ودراسة إعادة التنظيم وتعديل اختصاصات أجهزة قائمة قبل اعتمادها من السلطة المختصة .

ومن هنا فلابد للعاملين ان يتمتعوا بالقدرات التى تؤهلهم لتنفيذ هذه المهام حيث ان الجهاز الاداري للدولة من أكبر الاجهزة الادارية في العالم بالنسبة لعدد السكان (تقريبا موظف لكل ١٣ مواطناً) والأخذ بالاسلوب العلمى لتنمية المهارات البشرية للعاملين بالجهاز من خلال تأهيل الجهاز للحصول على شهادة الجودة من جهة معترف بها عالميا . كما لا يخفي على أحد طبيعة الوضع الحالي و المنافسة الشديدة وتنوع الأساليب والتقنيات المستخدمة، و أيضا تسارع حركة التغيير بصورة غير مسبوقة مما يجعلنا في حالة منافسة و نتيجة لذلك فقد ظهرت عدة مفاهيم مرافقة لهذه الأجواء المنافسة ، و هذه المفاهيم تشكل وسيلة للدخول و الاستمرارية في عالم المنافسة بقوة و تمكّن ، و هي في حال تطبيقها و اتخاذها كأسس راسخة في التعامل تضمن لنا الثبات و التقدم.

كما أن من مميزات هذا العصر العولمة وما تمليه أو تقتضيه من إيجاد ونشوء جهات تمارس نشاطاتها على مستوى العالم و تتصف بالشرعية و القبول . و قد أصبحت هذه الجهات موجودة في كل تخصص أو مجال عمل ، ولذلك سعينا أن نكون إحدى الجهات التى لها شرعية وقبول في مصر والعالم العربي لتقييم أداء وحدات الجهاز الإداري ومنحها شهادة الجودة في الأداء والاستثمار في الأفراد.

المشاركة الفاعلة

هل سيساعد ذلك على تحقيق الجودة في الأداء ؟

من المفاهيم الواجب على الجهاز الإداري الحرص عليها مفهوم الجودة الشاملة و حسن استغلال الموارد ، واستراتيجيات تحسين الأداء ... لأن سمة الادارة اليوم هى العالمية و الانفتاحية واللاحدود سواء مكانية أو زمانية ، ومصر جزء من هذا العالم و جزء مهم نظرا لما يتوافر لديها من موارد بشرية وهو المورد الأهم و القادر على القيام بالنشاطات الاقتصادية و الخدمية و غيرها.

وبما أن الانفتاحية سمة هذا العصر يجب علينا أن يكون لنا حصة ودور مؤثر وما تقوم به الحكومة الآن من إجراءات وخطوات يشير إلى وعي وإدراك لأهمية المشاركة الفاعلة من خلال العمل وفق مبادئ الجودة الشاملة .

هل حصول الجهاز على الشهادة والاعتراف الدولى بقدرات الجهاز واعطاؤه صلاحية منح هذه الشهادة لوحدات الجهاز الاداري هدف في حد ذاته ؟

لا .. لقد سعى الجهاز من خلال حصوله على هذه الشهادة الى الوصول بالادارة المصرية الى المستوى العالمى باعتبار ان الادارة هى بداية الاصلاح الاقتصادي والاجتماعى والسياسى وانها المدخل لكل اصلاح ونعتبر هذا الهدف هو خطتنا في الأجل الطويل وفي الأجل القصير ترسيخ ثقافة الجودة للعاملين بالجهاز الإداري للدولة ككل وفاقد الشىء لا يعطيه فلابد من تأهيل الجهاز والعاملين وتوجيه مهاراتهم نحو تحقيق أهداف الجهاز بأفضل جودة وكفاءة ممكنة لكى نكون قادرين على دفع الجهاز الاداري للدولة الى التقدم ، بالإضافة إلى تغيير أسلوب العمل لدى العاملين من أسلوب العمل الفردي الى تطبيق أسلوب وروح



فريق العمل ، زيادة وعي العاملين بمهامهم الوظيفية ومتطلبات شغل كل وظيفة واختصاصات الجهاز وحرصهم على المشاركة في خطط الجهاز وتنفيذها مع تحسين الاتصالات الأفقية والرأسية.

وايجاد ارتباط بين الأنشطة التنموية والتدريبية وبين اختصاصات الجهاز الأمر الذي أدى إلي نمو المهارات والكفاءات بالتوازي مع تحقيق أهداف الجهاز ، قناعة العاملين بالجهاز يوجه اهتماماً كبيراً لتنميتهم وتطوير أدائهم ملتزما بتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص.

متى وكيف بدأت هذه الفكرة ؟

لقد طرحنا الفكرة على رئيس الوزراء ووافق في فبراير٢٠٠٥م على قيام الجهاز بتأهيل العاملين به للحصول علي علامة جودة دولية في مجال الإدارة والاستثمار في البشر وتعاقد الجهاز من خلال تمويل أتاحته وزارة التعاون الدولي (٤٤ ألف دولار - كمنحة من الاتحاد الأوروبي) مع شركة تام للاستشارات والتي استقدمت مؤسسة تطوير الأعمال بالمملكة المتحدة Exemplasوالمسئولة عن تقديم برامج مؤهلة لوزارات الخدمة المدنية علي المستوى الدولي وقام الجهاز بتنفيذ برنامج التأهيل وفقاً للمراحل الآتية :

- قام خبراء المؤسسة البريطانية بعقد لقاءات مع العاملين بالجهاز ثم تصميم قائمة استقصاء وبناء علي تحليل بيانات القائمة تم إعداد خطة عمل لدعم الموارد البشرية بالجهاز وتحديد الاحتياجات التدريبية لتحقيق ذلك.

- تم التدريب للمدربين وقيادات

الجهاز الذين تولوا تدريب العاملين بالجهاز من خلال برامج تدريبية باللغة العربية.

و تم إعداد برامج تدريبية مكثفة لكافة العاملين بالجهاز بكافة المستويات الوظيفية بحيث تتناسب مع كل مستوى حيث تم إعداد برامج مكثفة لشاغلى وظائف الإدارة العليا والعاملين بالمجموعات التخصصية المختلفة وشاغلى الوظائف المكتبية والحرفية والخدمات المعاونة .

وقد تناولت البرامج التدريبية التخطيط ، مشاركة وتمكين العاملين بالجهاز، الفاعلية الإدارية ، تطوير الأداء مع التركيز على أهمية دور كل عامل من العاملين بالجهاز أيا كان مستواه الوظيفى وكذلك العمل الجماعى وليس الفردى لتحقيق أهداف الجهاز .

وقد أنتجت هذه البرامج النتائج المطلوبة منها وذلك من خلال قناعة تامة بأهمية التدريب المباشر فى تنمية الموارد البشرية .

كما تغيرت فلسفة العمالة من العمل الفردى إلى العمل بروح الفريق وماترتب على ذلك من تحسن ملموس فى مستوى الأداء .

آخر مرحلة من المراحل هى التقييم النهائى حيث حددت المؤسسة ٧٩ عاملا تولت اختيارهم وذلك بنسبة ٣٪ من إجمالى العاملين باختلاف مستوياتهم الوظيفية كعينة ممثلة من العاملين باختبارهم لتقييم أدائهم والتأكد من مدى تأهيل الجهاز للحصول على شهادة الجودة .

وكانت هذه المقابلات مع العاملين بالجهاز بمختلف فروعه واستمرت مدة المقابلة نحو ٤٥ دقيقة لكل عامل كما تم اجراء مقابلة مع رئيس الجهاز استغرقت ١٥٠دقيقة .

وبعد ذلك تم إرسال تقرير المقيمين النهائى إلى مركز الجودة الدولى بالمملكة المتحدة للفحص قبل إرساله إلى هيئة التقييم الدولية التى تتخذ القرار النهائى فى هذا الشأن ، وعلى ضوئه حصل الجهاز على شهادة الجودة فى مجال الاستثمار فى الموارد البشرية .

مستشارون ومقيمون

ما هى المزايا التى يمكن أن تعود على وحدات الجهاز الاداري للدولة من الشهادة التى حصل عليها الجهاز؟

زيادة الإنتاجية وتخفيض التكلفة والحصول على قوة عمل لديها حافز أفضل للعمل والإنتاج .

تدريب فعال ومستوى أعلى للأفراد العاملين وإظهار الجهاز الاداري للدولة فى صورة تعاونية .

واصبح لدى الجهاز هيئة من العاملين تستطيع القيام بدور مستقبلى فى إبداء النصح والمشورة فى مجال " الاستثمار فى الأفراد " وتقديم الخدمات لدى الجهات الحكومية الأخرى .

حيث تم تدريب بعض العاملين بالجهاز ليصبحوا مستشارين ومقيمين للاستثمار فى مجال الأفراد من خلال دراسة نظرية وتدريب عملى على أيدى خبراء متمرسين فى العمل والحصول على شهادة حضور التدريب. كما مر المتدربون بمرحلة التنمية الذاتية حيث يقوم المتدرب بمجموعة من الأعمال والخبرات واختبار للمعلومات ثم المقابلة النهائية وفى حالة نجاحه يتم تسجيله رسميا كمستشار ويكون قادرا على إدخال نموذج " الاستثمار فى الأفراد " على الجهات الأخرى .

وعلى المستوى الاستراتيجى حصل الجهاز على وسيلة تنظيمية سيتم استخدامها فى تقييم تطوير أساليب العمل فى مجال الأفراد والتمتع بنظم وسياسات يتم استخدامها داخل الجهاز الاداري للدولة لرفع أساليب العمل إلى أعلى مستوياتها .

الإمكانيات التدريبية

فى ظل حصول الجهاز على الشهادة الدولية للاستثمار فى الأفراد هل هناك رؤية محددة لتطوير التدريب الاداري ؟

هناك رؤية جديدة للبرامج التدريبية يحكمها هدف رئيسى هو تعظيم العائد من التدريب فى ظل الموارد والامكانيات التدريبية المتاحه هذا الى جانب الاتجاه لاستيعاب وتدريب العمالة المؤقتة وتأهيلها التأهيل اللازم للمشاركة فى عملية التنمية الشاملة وقد أسفرت اعمال التطوير عن صياغة رؤية جديدة للبرامج القيادية تقوم على اساس تقسيم المحتوى العلمى للبرامج الى جزءين اساسيين:-

- جزء للمعارف والمعلومات .
- جزء للمهارات المطلوب اكسابها للمشاركين .

حيث يعقد اختبار تحريرى فى الجزء الخاص بالمعارف للمرشحين لحضور البرامج ومن يجتاز هذا الاختبار ويكتفى بالجزء الخاص بالمهارات التى يتخللها اجراء العديد من التقييمات والاختبارات لقياس مدى اكتساب المشاركين للمهارات المطلوبة .

وقد تم اعداد حقائب تدريبية جديدة للبرامج واتاحتها من خلال وضعها على موقع الجهاز على شبكة الانترنت وكذلك نشرها وتوفيرها لجميع المشاركين فى البرامج بجميع الوحدات الادارية فى صورة C.D أو صورة مادة مطبوعة قبل موعد عقد الاختبارات بفترة

الاتحاد الأوروبى

ما اهم عمليات التطوير لمنظومة التدريب خلال الفترة الماضية؟

فى ظل اهتمام الجهاز بتنمية واعداد الكوادر البشرية و الاتجاه الحديث الذى ينظر الى البشر كشريك استراتيجى أساسى فى تنفيذ عمليات التنمية والاصلاح الادارى والاقتصادى فنحن بصدد توقيع اتفاقية مع الاتحاد الأوروبي لتطوير التدريب في الجهاز الاداري للدولة ومن المتوقع ان يتم توقيع الاتفاقية في شهر يونيو القادم وجاري



لدينا اربعة مشروعات سوف تحقق ميكنة العمل في الجهاز الادارى

الآن تقييم الموقف لتحديد الأنشطة التى ستدعمها الاتفاقية،كما قام الجهاز بالعديد من الجهود كتشكيل لجنة استشارية من بعض اساتذة الجامعات من ذوى الخبرة فى مجال التدريب وتنمية الموارد البشرية وبمشاركة خبراء الجهاز لتطوير البرامج التدريبية التى ينفذها الجهاز فى ظل المتغيرات الحديثة وفى إطار سياسات إعادة هيكلة الجهاز الادارى للدولة وتطوير الخدمات الحكومية والتطوير التكنولوجى الهائل وميكنة منظومة العمل الحكومى .

وقد بدأ العمل بالاتجاه الى تطوير البرامج القيادية من خلال توصيف الواقع الحالى وبيئة العمل بالجهاز الحكومى والمشكلات والمعوقات التى تحد من انطلاقة وتحليل نتائج تقييم البرامج القيادية المنفذة خلال الفترة اللاحقة لصدور قانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ بشأن شغل الوظائف القيادية المدنية .

العجز والفائض

لقد سبق أن اشرتم سيادتكم الى أن مشروع اعادة هيكلة الجهاز الاداري للدولة قام بتحديد العجز والفائض في الجهاز الاداري للدولة هل تم الاستفادة من هذه الأرقام التى خلص اليها هذا المشروع ؟

بعد حصر الفائض والعجز في العمالة لدى الجهاز الإداري للدولة هناك لجنة مشكلة لمعرفة كافة العوامل المؤثرة على مشروع تتم دراسته الآن يتم من خلاله فتح باب نقل العاملين الى الجهات التى تعانى عجزاً في العمالة من الجهات التى لديها فائض مع الاحتفاظ بالمزايا المادية والعينية التى يتقاضاها العامل أو أيهما أفضل في الجهتين لمصلحة العامل وذلك لتحقيق التوازن في الهياكل الوظيفية في الجهاز الاداري للدولة والتخلص من البطالة المقنعة وسوف يتم عرض هذا المشروع على معالى رئيس الوزراء بعد دراسة كافة الجوانب المحيطة به .

حظر على الوظائف

الى أن تتم الدراسة هل سيتم اتخاذ اي موقف تجاه العمالة الفائضة ؟

لقد تم وضع حظر على الوظائف التكرارية التى بها فائض مع عدم نقل أو تعيين أو ترقية أي من العاملين على الدرجات التى بها فائض لحين الوصول الى العدد المقرر لكل وظيفة من خلال الترقية أو النقل منها أو الإحالة للمعاش دون التخلص من اي من العاملين الموجودين والفائضين عن حاجة الجهاز الاداري .

هيكلة العمالة

هل ترى سيادتكم ان الخلل في هيكلة العمالة داخل الجهاز الاداري للدولة يعوق عملية التنمية الاقتصادية ؟

يأتى اختلال هيكل العمالة في الأجهزة الحكومية في مقدمة الاختلالات التى تعوق التنمية الاقتصادية الناتجة عن عدم التوازن بين اعداد العمالة واحتياجات سوق العمل وادى ذلك الى سوء استخدام العنصر البشري وبداية ظهور البطالة كما ادى وجود العديد من المتغيرات التى لها تأثير على هيكل العمالة مثل : التطور التكنولوجى ، سياسة التعليم . ومن أهداف الجهاز في المرحلة الحالية التعرف على مظاهر الخلل في توزيع العمالة بين وحدات الجهاز الاداري ونمط انسياب التدفقات البشرية داخل الهيكل والخلل في الهيكل العمري للعنصر البشري ومناطق عدم التوازن في توزيع العمالة بين الأنشطة وكذا المجموعات الوظيفية .

كادر خاص

مارأي سيادتكم في ظاهرة لجوء العديد من العاملين الى التظاهر للمطالبة بكادر خاص أسوة بالمعلمين والأطباء وغيرهم ؟

بعض طوائف العاملين من الذين يقومون بأعمال تخصصية من الأطباء والمهندسين والمدرسين والصيادلة ومدخلى البيانات



والعاملين على الحواسب الآلية وغيرهم يتكبدون فى سبيل ممارستهم لأعمالهم التخصصية أعباء تتصل بتنمية مهاراتهم ومتابعة البحوث فى مجال هذه الأعمال ، الأمر الذى يقتضى بالضرورة تقرير بدل تخصص وبحث علمى لهم لتغطية أعباء تنمية المهارات ومتابعة الأبحاث ولكى تكون وظائفهم جاذبة للبقاء فيها وليست طاردة ، وتكون ممارستهم لهذه الوظائف مرتبطة بأحدث الوسائل العلمية لهذه الممارسة تحقيقا لصالح الجهاز الإداري للدولة .

ونظرا للصعوبات العملية أمام وضع كادرات خاصة لجميع الوظائف التخصصية فقد رؤى تحقيقاً للهدف ان تتضمن تعديلات قانون الوظيفة العامة وضع نظام لتحفيز بعض طوائف العاملين الذين يقومون بأعمال تخصصية وتقرير بدل تخصص وبحث علمى للقائمين بأعمال تخصصية كالأطباء والمهندسين والصيادلة والمهندسين ومدخلى البيانات والعاملين على الحواسب الآلية وغيرهم يمكن تحديده بحد أقصى بـ ١٠٠٪ أو ٢٠٠٪ من مرتباتهم الأساسية ، وترك لرئيس مجلس الوزراء تحديد الإخصائيين الذين يستحقون هذا البدل وشروط الاستحقاق وطرق محاسبتهم بحيث يحقق البدل رفع كفاءتهم وتحسين أوضاعهم الوظيفية وكذلك تحديد حالات الحرمان منه فى حالة عدم تحقيق البدل لأغراضه مع جواز الجمع بين البدل المقترح وغيره من البدلات والمكافآت والحوافز وغيرها المستحق للعاملين من طائفة الإخصائيين وفقا لنص قانون آخر.

بروتوكولات تعاون

كل يوم يطالعنا الجهاز بتوقيع بروتوكولات تعاون مع جهات محلية ودولية ما الهدف منها ؟

الهدف الرئيسي هو دعم سياسات الاصلاح للجهاز الادارى للدولة من التعرف على تجارب الدول المتقدمة واكتساب الخبرات فهناك تعاون مع الاتحاد الاوروبى لتقييم القدرات المؤسسية للجهاز وإعداد استراتيجية

تغيير اسلوب العمل من الفردى الى فرق عمل

متكاملة للاصلاح الادارى وبرنامج الحوكمة لتطوير كفاءته وتطبيق الحوكمة المؤسسية فى القطاع الحكومى .

كما تم القيام بزيارات عمل لدول الاتحاد الاوروبى لتبادل الخبرات وتدارس افضل الممارسات الدولية فى مجال اصلاح الاجهزة الحكومية مع تبادل الخبرات من خلال شبكة المعاهد التدريبية فى الادارة العامة المتوسطية ومنح كاملة لدارسة الحوكمة الحكومية من خلال المعونه الالمانية لنقل الخبرة الالمانية فى الاصلاح الادارى ، منح للحصول على درجة الماجستير فى الادارة العامة والحصول على المعونة الامريكية في نظم الحوكمة الحكومية واللامركزية الادارية بالتعاون مع الوزارات، تقييم القدرات المؤسسية لمركز اعداد القادة للقطاع الحكومى

كما تم التعاون مع البنك الدولى لاصلاح نظام الأجور الحكومى بالتعاون مع وزارة المالية وبناء القدرات البشرية للقطاع الحكومى من خلال مركز اعداد القادة للقطاع الحكومى ، تفعيل دور الجهاز فى تطبيق اللامركزية الادارية بالتعاون مع الوزارات والمحليات ، تبادل الخبرات من خلال شبكة المعاهد التدريبية فى الادارة العامة للشرق الاوسط وشمال أفريقيا ، ادماج نظم المراقبه المالية للجهاز الادارى للدولة من قبل الجهاز وزارة المالية والمحليات

كما تم التعاون مع الأمم المتحدة لتقديم دعم مؤسسى وفنى لتطبيق برامج الاصلاح الادارى المعتمدة لدى الجهاز المركزى للتنظيم والادارة ، بروتركول تدريب موظفى الجهاز وموظفى الحكومة على ثقافة حقوق الانسان ، بروتوكول تدريب موظفى الجهاز وموظفى الحكومة على الحفاظ على الطاقه فى المؤسسات الحكومية .

الفساد الإداري

كيف يمكن العمل على التقليل من ظاهرة الفساد الاداري واختيار القيادة الادارية ذات الكفاءة والنزاهة ؟

تبنى قانون نظام العاملين المدنيين منذ صدوره فكرة محو الجزاء التأديبى بعد مدد معينة وقد ترتب على هذا النظام أن ملف خدمة الموظف لم يعد معبرا عن تاريخه الوظيفى أو الفعلى ويتساوى الموظف الملتزم بغيره من الموظفين المهملين والمنحرفين ما دام الجزاء الذى طبق عليه قد تم محوه الأمر الذى أصبح الباب مفتوحا أمام الموظفين ذوى التاريخ غير المشرف لتقلد الوظائف الاشرافية أو القيادية ولم يعد فى وسع الإدارة أن تفاضل بين العاملين المرشحين لهذه الوظائف وفقا لمعايير موضوعية ومحددة لذا تضمنت التعديلات المقترحة لقانون الوظيفة العامة حذف ما نصت عليه المادة (٩٢) المتضمنة لفكرة منح الجزاءات التأديبية لأثارها السلبية التى تضر بسير المرفق العام وتفسد الاختيار عند تولى الوظائف القيادية .

ويعد التدريب الإداري إحدى الوسائل الفاعلة لتقليل حجم الفساد ، ويحاول الجهاز من خلال موقعه الالكترونى على الشبكة الدولية للانترنت www.caoa.gov.eg نشر المعلومات والبيانات ومتطلبات الحصول على الخدمة من نماذج و رسوم أداء الخدمة والمستندات المطلوبة وتوقيتات الحصول عليها حتى يستطيع المواطن ان يتعامل بشفافية مع اجهزة تقديم الخدمة ولا يكون ضحية للفساد .

وماذا عن تحقيق انضباط الجهاز الاداري ؟

اننا نحاول تحقق العدالة وتكافؤ الفرص فى التعيينات وكذلك الانتظام والانضباط والدقة فى أداء العمل ، ومكافأة المميزين من العاملين بطريقة فردية ، ومحاسبة الفاسدين والمفسدين والمقصرين لا سيما العاملون بالمرافق الحيوية التى

يستخدمها المواطنون والمنوط بهم إنجاز الخدمات الجماهيرية .

ما أهم المشروعات التي نفذها الجهازخلال الأعوام الأخيرة ؟

هناك عدة مشروعات نفذها ومازال العمل مستمرا بها حتى الآن ومنها : مشروع إعادة هيكلة الجهاز الإداري للدولة ويتم تنفيذ هذا المشروع بالتعاون مع وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات وشركة مايكروسوفت ويتضمن هذا المشروع نظام معلومات الهياكل التنظيمية والوظيفية للجهاز الإداري للدولة .

ويهدف الى إيجادهيكل تنظيمي متماثل لكل وحدة إدارية متماثلة ، وجدول للوظائف متناسق ، وبطاقة وصف واحدة لكل وظيفة متماثلة داخل القطاع الواحد ، وبمراعاة أن كل تقسيم تنظيمي ووظيفي يؤدى عملاً أو دوراً فى تحقيق أهداف الوحدة الإدارية ,كما يهدف أيضا إلى إعداد مقررات وظيفية تعبر عن احتياج حقيقي لكل نوعية من العمالة داخل المنظمات المشار إليها .

وما أهم النتائج التى توصل اليها المشروع ؟

اصبح لدينا مخرجات تخص كل وحدة إدارية ومنها استمارة الموازنة لسنة محددة ، الجدول الوظيفي ، بطاقات الوصف ، اختصاصات الهيكل التنظيمي، السندات التشريعية الهيكل التنظيمي والقرارات المعدلة مع توفر إحصاءات ومؤشرات عن أعداد الوظائف المشغولة القيادية ، توزيع الوظائف المشغولة طبقاً للدرجة ، معدل الزيادة فى إجمالى الدرجات الممولة ، توزيع مجموعة وظيفية محددة ، أعداد الوظائف لغير القائمين بالعمل طبقاً للحالة ،مدى التغير فى جدول الوظائف للوحدات ، نسبة أعداد الدرجات الممولة والخالية إلى إجمالى الدرجات ، إجمالى الوظائف موزعاً على الجهات حسب النوع ، أعداد الوظائف المشغولة والخالية بالدولة طبقاً للنوع ، أعداد الفائض والعجز ، استعلام عام عن الوحدات ، تطور أعداد الوظائف بالوحدات حسب النوع ، توزيع الوظائف الرئيسية والاستشارية والمعاونة ، أعداد الوظائف الممولة والخالية بالدولة ، أعداد وتكاليف الوظائف الخالية للدولة طبقا للدرجة ، توزيع الوظائف وتكاليفها على الدرجات والنوع لكل وحدة ، مدى التوازن فى الهيكل التنظيمي للوحدة ، نسبة أعداد العمالة من الذكور والإناث إلى إجمالى العمالة ، الدرجات الممولة والمشغولة .معدل التعديلات التنظيمية للوحدات ، شاغلي درجة معينة حسب الوظيفة ، أعداد الوظائف طبقا لنوع الكادر ، إجمالى الوظائف المشغولة والخالية طبقا للمجموعات الوظيفية ، أعداد الوظائف المشغولة موزعة على الدرجات والنوع ، إجمالى الدرجات الممولة والمشغولة والشاغرة موزعة على المجموعات الوظيفية ، إجمالى الوظائف المشغولة التابعة لوحدة معينة .

العمالة والأجور

المشروع الثاني : مشروع بيانات العاملين بالدولة (العمالة والأجور) ويتم تنفيذ هذا المشروع بالتعاون مع وزارة الدولة للتنمية الإدارية وشركة مايكروسوفت ويهدف إلى تسجيل البيانات الخاصة بالعاملين والقيادات والمناصب العامة والعمالة المؤقتة بالدولة لإتاحة المؤشرات والتقارير المتنوعة لمتخذ القرار .

ومن اهم المخرجات : تقرير تفصيلي عن بيانات العاملين بالجهة ، توزيع العاملين بالجهة وفقا للمجموعة الوظيفية والنوعية والدرجة ، توزيع العاملين بالجهة وفقا لمؤهل التعيين والنوع، المحالون إلى المعاش بالجهة فى سنة محددة ، توزيع العاملين بالجهة وفقا للمرحلة التعليمية .الفرق فى العدد بين البيانات الأساسية والوظيفية ، توزيع العاملين بالجهة وفقا لآخر مؤهل تم الحصول عليه والنوع ، توزيع العاملين على القائم وغير القائم بالعمل ، توزيع العاملين وفقا للنوع والمراحل العمرية للعاملين .

الأبنية الحكومية

المشروع الثالث : قاعدة بيانات الأبنية الحكومية وأبنية المدارس ويتم تنفيذ هذا المشروع بالتعاون مع وزارة الدولة للتنمية الإدارية وشركة مايكروسوفت .

ويهدف الى حصر كل بيانات الأبنية الحكومية والأراضي الفضاء على مستوى الدولة بكافة البيانات التفصيلية .

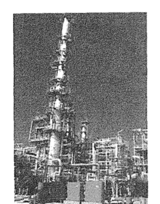
المخرجات:استخراج التقارير الإحصائية المفصلة والعددية للمباني والأراضي الفضاء على مستوى الجهات المختلفة موزعة حسب : الجهات الرئيسية - القطاعات - الموازنة - نوع الحيازة - نوع الاستخدام - الجهة المالكة - الشكل المعماري - طريقة البناء - حالة المبنى - المساحة - نوع الوحدة المشغولة .

المشروع الرابع :قاعدة بيانات التدريب وسيتم تنفيذ هذا المشروع بالتعاون مع وزارة الدولة للتنمية الإدارية وشركة مايكروسوفت وجارى إعداد بياناته وتجهيزها

وفي نهاية اللقاء وجه سيادته الشكر للعاملين بالجهاز على جهودهم من اجل الحصول على شهادة الجودة الدولية وان يستمروا على هذا المنوال من اجل اصلاح الجهاز الاداري لتحقيق التنمية لوطننا العزيز مصر .



الشركة المصرية لإنتاج الألكيل بنزين الخطى "إيلاب" ELAB



إيــــلاب

نموذج للتكامل بين

الشركات البتـــــرولية

نبذة عن الشركة:-

إيلاب شركة مساهمة مصرية تم تأسيسها فى نوفمبر ٢٠٠٣ بنظام المناطق الحرة الخاصة وفقا لقانون رقم (٨) لسنة ١٩٩٧ من الشركة المصرية القابضة للبتروكيماويات والشركة المصرية القابضة للغازات الطبيعية والهيئة المصرية العامة للبترول ووزارة المالية وبنك الإستثمار القومى وشركة رويال للكيماويات.

موقع الشركة:-

تم إختيار موقع الشركة مجاور لشركات المنطقة البترولية وميناء التصدير حيث توافر المواد الخام وتسهيلات تصدير المنتج بالمنطقة الصناعية بالمكس بالإسكندرية .

نشاط الشركة:-

إنتاج ١٠٠ ألف طن / سنوياً من الألكيل بنزين وذلك لتغطية الإستهلاك المحلى بكمية تقدر بحوالى ٤٠ ألف طن وتصدير ٦٠ ألف طن سنويا.

ما هو منتج الألكيل بنزين:-

يعتبر منتج الألكيل بنزين هو المادة الخام الأساسية فى إنتاج المنظفات الصناعية وفى إنتاج مساحيق الغسيل وكعامل مساعد فى تنعيم الأقمشة.

أكبر المشروعات فى الشرق الأوسط وأفريقيا

يعتبر هذا المصنع أحد أكبر المشروعات فى الشرق الأوسط وأفريقيا لإنتاج الألكيل بنزين الخطى باستخدام أحدث تكنولوجيا ومعدات غير ضارة بالبيئة حيث يلتزم المشروع بمراعاة الإشتراطات المتعلقة بالمحافظة على البيئة ومنع التلوث .

وقد تم توقيع عقد الرخصة وتوريد المعدات الرئيسية مع شركة UOP الأمريكية صاحبة الرخصة والتي قامت بأعمال التصميمات الأساسية لوحدات الإنتاج.حيث قامت شركة انبي بإعداد التصميمات الأساسية للمرافق والتسهيلات الخارجية وشبكات خطوط الربط بين المشروع والشركات البترولية . كذلك تم توقيع عقد تنفيذ المشروع مع اتحاد مقاولين مكون من شركة GSE&C الكورية وشركة انبي وشركة بتروجيت (في ١٨ديسمبر٢٠٠٥) وتقوم شركة إيلاب مع شركة ميدوم بإعداد الكوادر الفنية وبرامج التدريب اللازمة لتوفير التخصصات الفنية من العمالة المدربة القادرة على استيعاب التكنولوجيا المطبقة وإدارة عمليات الإنتاج

الإسكندرية :

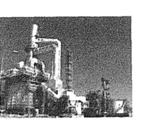
شارع السد العالى
وادى القمر
بجوار شركة
أكبا - الدخيلة

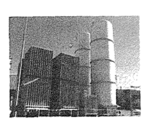
ت: ٠١٦٨٨٢٦٧٢١
٠١٦٨٨٢٦٧٢٢
٠١٦٨٨٢٦٧٢٤
٠١٦٨٨٢٦٧٢٥
ف : ٠١٦٨٨٢٠٢٠٩

القاهرة :

١١ أ عمارات النور
طريق النصر
مدينة نصر

ت : ٠٢٢٤١٤٤٩٤٩
ف : ٠١٠٣٤٠٢٥٧٧
٠١٠٣٤٠٣٧٧٧





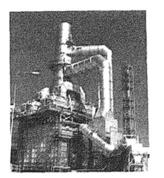


فى مراحلها المختلفة إعتباراً من تجارب بدء التشغيل والوصول بإنتاج الشركة إلى المعدلات والمواصفات العالمية طبقا لتوصيات شركة UOP صاحبة الرخصة.

بدء إنتاج الألكيل بنزين بإستثمارات ٥٢٠ مليون دولار

تصدير أول شحنة من مصنع الأسكندرية

بدء الإنتاج التجريبى لأول مشروع بتروكيماويات بأستثمارات تبلغ ٥٢٠ مليون دولار على مساحة ٥٧ فدان بمنطقة المكس بالإسكندرية بجوار شركات المنطقة البترولية وميناء التصدير البترولى حيث تتوافر المواد الخام وتسهيلات تصدير المنتج كما تم إنتاج وقود النفاثات مطابق للمواصفات العالمية وتدفيعه إلى شركات مصر للبترول والجمعية التعاونية. هذا وقد تم تصدير أول شحنة من اللاب مطابقة للمواصفات العالمية للسوق العالمى.



التنمية الإدارية ■ العدد ١٢٣ ■ ابريل ٢٠٠٩م

في مؤتمر المرأة في مواقع القيادة تحقيقا للعدالة الاجتماعية:

سوزان مبارك: ضرورة مشاركة الأحزاب السياسية في تأهيل الكوادر النسائية للترشيح على قوائمها الانتخابية

اختتم المؤتمر الدولى الأول الذي عقد خلال شهر مارس الماضي تحت رئاسة السيدة سوزان مبارك قرينة السيد رئيس الجمهورية واستمرت اعمال المؤتمر ثلاثة ايام ناقش خلالها العديد من أوراق العمل والبحوث من خلال ثلاثة محاور رئيسية : تحليل موضوعي للواقع الحالي لأوضاع المرأة في مناصب القيادة في مصر في المجالات المختلفة للتنمية الشاملة في المجتمع ، مناقشة التحديات والفرص التي تواجه المرأة في مواقع القيادة ، التعرف علي الخبرات الدولية وتبادل المعلومات في هذا المجال ، التوصل إلي ملامح سياسات عامة توفر بيئة أكثر دعما للمرأة في مناصب القيادة .

■ وأكدت السيدة سوزان مبارك في الكلمة التى القتها في ثالث أيام المؤتمر وبحضور العديد من الشخصيات الدولية والمحلية أن المرأة المصرية استطاعت أن تحتل الكثير من المواقع في كافة مجالات الحياة العامة ، إلا أنها - كغيرها من نساء العالم - مازالت تناضل من أجل الوصول إلى مناصب القيادة، وطالبت الحكومة بسرعة التقدم بمشروع التعديلات التشريعية الى البرلمان لدعم المشاركة السياسية للمرأة وضمان التمثيل العادل لها في مجلس الشعب ، وأن الحوار سيتواصل مع الأحزاب السياسية بجميع توجهاتها لتشجيعها على مزيد من الاهتمام .

■ وأكد المشاركون على أن هذا المؤتمر يعد منبرا علميا لتبادل خبرات وتجارب خبراء ينتمون إلي ثقافات مختلفة ، ويتيح الفرصة لنقاش موضوعي مستنير حول القضايا المختلفة ذات الصلة بالمرأة ومواقع القيادة من منظور العدالة الاجتماعية ، إيمانا بالارتباط الوثيق بين تمكين المرأة من الوصول الي مواقع القيادة ، وترسيخ مفاهيم العدالة الاجتماعية في المجتمع .

إعلان القاهرة

وفي نهاية المؤتمر صدر اعلان القاهرة وطالب الجهات القادرة علي إحداث التغيير بما يلي :

أولا : الحكومة :

■ بأن تعيد مرة أخري تفعيل آلية المتابعة التي كانت موجودة في مكتب رئيس الوزراء وكانت تتابع بانتظام الالتزام بمبدأ المساواة الدستوري والتصدي لأي تمييز ضد المرأة في كافة الممارسات في الوزارات والقطاع الحكومي.

■ تشجيع مشروعات الأعمال التي تلتزم بتعيين نسبة عادلة من النساء بين العاملين والعمل علي تنمية مهاراتهن لتمكينهن من تبؤ مناصب القيادة وذلك بتطبيق واستخدام حافز مناسب ضمن حوافز الاستثمار المتاحة في الدولة حاليا.

اعلان القاهرة يطالب الحكومة بالتصدي لأي تمييز ضد المرأة في كافة الممارسات في الوزارات والقطاع الحكومي

ثانيا : البرلمانيون والمجالس التشريعية :

■ تعديل قانون الانتخاب المعمول به على نحو يضمن التطبيق السليم للمادة ٦٢ من الدستور بما يسمح بتمثيل أكثر فاعلية للمرأة في البرلمان .

■ وضع أطر تشريعية لتجريم كافة أشكال التمييز ضد المرأة في أي من مجالات الحياة.

■ مراعاة تخصيص نسبة تمثيل المرأة في المجالس المحلية الشعبية من خلال النص ذلك في مشروع قانون الادارة المحلية الجديد (تحت الاعداد) وذلك وفقا لروح المادة ٦٢ من الدستور والاطار الدستوري للعملية الانتخابية.

ثالثا : القطاع الخاص :

■ التأكيد علي تبني سياسات مستجيبة للنوع الاجتماعي تضمن وتؤكد علي المساواة علي كل المستويات وبالذات تلك السياسات ذات الصلة بتنمية المهارات القيادية لدي العاملين.

رابعا : الأحزاب السياسية :

■ تطوير ودعم وتكثيف برامج التدريب القائمة بهدف بناء المهارات السياسية والقيادية للمرأة .

■ العمل علي ضمان وجود تمثيل مناسب للمرأة في المستويات القيادية وصناعة القرار داخل الأحزاب السياسية .

خامسا : المرأة :

■ أن تتمسك بحقوقها في مكان العمل وألا تحجم عن السعي للمطالبة بحقوقها في الترقي بقوة طالما كانت مؤهلة لذلك .

■ الإبلاغ عن أي ممارسة تمييزية تتعرض لها لمكتب شكاوى المرأة التابع للمجلس القومي للمرأة أو لأي جهة معنية أخري ، طالما كانت حقوقها تستند إلى حقائق وأسس قانونية .

سادسا : وحدات تكافؤ الفرص في الوزارات ولجان المرأة في النقابات :

■ أن تقوم بمتابعة وتقييم وضع العاملات علي كافة المستويات سواء في الوزارات أو المهن المختلفة والابلاغ عن أي ممارسات تمييزية تعوق وصول النساء المؤهلات إلى المناصب القيادية .

سابعا : المجتمع المدني :

■ الاستمرار في دعم ومؤازرة قضايا المرأة والتنمية وشرح المفاهيم ذات الصلة وتعبئة المجتمع من أجل مساندة هذه المفاهيم والضغط على صانعي القرار لاتخاذ إجراءات محددة للتصدي للمعوقات التي تعوق المرأة في الوصول إلي مناصبه القيادية .

ثامنا : المجلس القومي للمرأة :

■ الاستمرار والتوسع في برامجه متعددة الأهداف للنهوض بالمرأة لتتضمن برامج للدعوة وتنمية مهارات المرأة القيادية ولبناء قدرات قيادات المستقبل الصاعدة .

■ الاستمرار في مراجعة القوانين والتشريعات وغيرها من القرارات التي قد تميز ضد المرأة والتي يمكن أن تعوق قدرتها على الوصول إلى مناصب القيادة واتخاذ القرار.

■ الاستمرار في الدعوة لتأكيد التطبيق السليم للمادة ٦٢ من الدستور التي تتيح تمثيلا أكثر ملاءمة وفاعلية للمرأة في البرلمان ، وإبداء الرأي في القوانين ذات الصلة واقتراح تعديلها إذا احتاج الأمر عملا باختصاصاته المنصوص عليها في القرار الجمهوري المنشئ له.

تاسعا : الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء :

■ الاستمرار والتوسع في جهوده التي تهدف إلى توفير الإحصائيات الرسمية لتكون مصنفة حسب النوع الاجتماعي على كافة المستويات في كافة مجالات التنمية في الدولة.

عاشرا : شركاء التنمية :

الاستمرار في مساندة ودعم الجهود التي تتم في جمهورية مصر العربية بهدف تمكين المرأة والنهوض بها في كافة المجالات وتنمية قدراتها القيادية.

حادي عشر : وسائل الإعلام :

الاستمرار في القيام بأدوارها الفعالة في تعبئة المواطنين وتغيير الاتجاهات والسلوكيات الاجتماعية لمزيد من قبول مشاركة المرأة في التنمية بشكل عام وحقها المشروع في الوصول إلى مناصب القيادة بوجه خاص.

المساعدة على تغيير الأنماط الثقافية الأبوية متأصلة الجذور والتي تعوق المشاركة الكاملة للمرأة وتؤدي إلى عزلتها وإبعادها عن مساعيها للترقي في منظومة الحراك الاجتماعي



سوزان مبارك تحصل على العضوية الشرفية المتميزة لجمعية الأطباء الملكية البريطانية

قررت الجمعية الملكية البريطانية للأطباء بالمملكة المتحدة بالإجماع منح السيدة الفاضلة سوزان مبارك قرينة رئيس الجمهورية العضوية الشرفية المتميزة وذلك فى اجتماع لمجلس إدارة الجمعية .

وتعد السيدة سوزان مبارك أول شخصية على مستوى العالم تمنح هذه العضوية والتى لم تمنح لأى شخص من قبل نظراً لحزمة الخدمات الإنسانية التى تبنتها سيادتها على مدار السنوات الماضية .

وهذه الجمعية تم تأسيسها من ٢٠٠ عام ولم تمنح عضويتها الفخرية إلا لـ ٤ شخصيات على مستوى العالم طوال هذه الفترة والذين قدموا جميعا إكتشافات علمية كبيرة لخدمة العالم . وهؤلاء العلماء : داروين مكتشف أصل الإنسان وباستير مكتشف البكتريا وإدوار وجينر مكتشف طعم مرض الجدرى وفرويد

. وقد أعلنت الجمعية عن إقامتها حفلاً خاصاً فى لندن للإعلان الرسمى عن العضوية الشرفية للسيدة سوزان مبارك وتكريمها بهذه المناسبة وتسليمها شهادة العضوية .

وقد حضر إلى مصر وفد يضم كلا من رئيس الجمعية ورئيس مجلس الأمناء والمدير الإدارى لمقابلة سيادتها لتسليمها قرار الجمعية بمنحها هذه العضوية لخدماتها الإنسانية المتعددة للمرأة والطفل فى جميع نواحى الخدمات سواء صحية أو اجتماعية أو تعليمية .

وتضم هذه الجمعية ٥٥ تخصصاً من مختلف التخصصات الطبية مما يدل على الدور الكبير الذى تلعبه فى مجال التعليم الطبى وتنميته كذلك تضم الجمعية نحو ٢٠ ألف إستشارى وطبيب متخصص إلى جانب بعض التخصصات الأخرى (طب اسنان - تمريض) .

وقد أوضح رئيس الجمعية أن السيرة الذاتية للسيدة سوزان مبارك توضح مجهوداتها المتعددة سواء الإنسانية أو الاجتماعية مشيراً إلى أن مستشفى سرطان الأطفال والذى تم إنشاؤه بجهود السيدة سوزان مبارك يعد أكبر صرح طبى لسرطان الأطفال فى الشرق الأوسط وأفريقيا كما أن جهود سيادتها من أجل المرأة والطفل تعتبر نموذجا وفخراً كبيراً لمصر مشيراً كذلك إلى الجوائز العالمية والدكتوراه الفخرية من أمريكا وأسبانيا .



استراتيجية لمكافحة الاتجار فى الأفراد

قام المجلس القومى للمرأة بتشكيل اللجنة الخاصة لمكافحة ومنع الاتجار فى الأفراد برئاسة الدكتورة فرخندة حسن أمين عام المجلس وذلك بناء على قرار رئيس مجلس الوزراء بتشكيل لجنة تنسيقية وطنية لمكافحة ومنع الاتجار فى الأفراد تضم فى عضويتها عدة جهات منها المجلس القومى للمراة

وصرحت الدكتورة فرخندة حسن بأن اللجنة تختص بمراجعة التشريعات المصرية القائمة لحصر القواعد القانونية المتعلقة بهذا الموضوع ومراجعة السياسات الحالية للتعامل مع الضحايا واقتراح برامج جديدة ذات رؤية حقوقية وبناء استراتيجية تتعامل بشكل خاص مع صور الإتجار بالبشر تأخذ فى الإعتبار خصوصية المجتمع المصرى وتستند إلى المعلومات والبيانات الدقيقة حول الإتجار بالنساء .



الدكتوره فرخندة حسن

التنمية الإدارية ■ العدد ١٢٣ ■ ابريل ٢٠٠٩م

المرأة العاملة

تحت إشراف: نوال بيومي
رئيس قطاع التدريب بالجهاز



وحدة تكافؤ الفرص بالجهاز

شاركت الأستاذة نوال بيومى رئيس قطاع التدريب ورئيس وحدة تكافؤ الفرص بالجهاز والأستاذة وداد يعقوب مدير عام العلاقات العامة وعضو الوحدة المسئول عن الشكاوى المحولة من المكتب فى الاجتماع الدورى لرؤساء وحدات تكافؤ الفرص بالوزارات مع مكتب شكاوى المرأة ومتابعتها وذلك يوم الأحد الموافق ١ فبراير ٢٠٠٩ .

ترأست الاجتماع أ.د نجوى الفوال مدير مكتب شكاوى المرأة ومتابعتها .

وقد أشادت سيادتها فى هذا الاجتماع بالسيد الأستاذ الدكتور صفوت النحاس والتعاون القائم المثمر والبناء بين الجهاز والمكتب فى حل جميع المشاكل المحولة للجهاز فى المجالات التالية : النقل / الندب / التسوية / العقود / التثبيت .

كذلك تناول الاجتماع خطة العمل فى الفترة المقبلة لتوثيق أواصر التعاون القائم بين المكتب والوزارات المختلفة .

المجلس القومى للمرأة يدعو لتوفير مساكن آمنة للسيدات بلا مأوى

دعا المجلس القومى للمرأة بتوفير مساكن آمنة للسيدات المطلقات واللاتى تم طردهن من المسكن بإعتبارهن غير حاضنات وذلك من واقع الشكاوى التى ترد إلى مكتب شكاوى المرأة والخاصة بقضية التمكين من المسكن للمطلقة .

وقد بلغ عدد الشكاوى الواردة للمكتب حول الطرد من المسكن لغير الحاضنة خلال الفترة الأخيرة ٤٩٤ شكوى .

كليو ستور يحصل على جائزة المعهد الملكى السويدى

نجح الموقع الإلكترونى كليو ستور فى الحصول على جائزة المعهد الملكى السويدى www. Cleostore . com

الذى أنشأه المجلس لعرض وتسويق منتجات سيدات الاعمال على شبكة المعلومات الدولية (الإنترنت) فى تقديم المعلومات حول المشروعات الصغيرة التى تديرها سيدات الأعمال المصريات ومعاونتهن على وضع إستراتيجيات جديدة للتسويق أدت إلى زيادة صادرات منتجاتهن فى الأسواق المحلية والإقليمية والعالمية .

وقد حقق الموقع شهرة عالمية كبيرة حصل بسببها على جائزة دبلوم إستكهولم فى المسابقة التى نظمها المعهد الملكى لتكنولوجيا المعلومات فى السويد لاختيار أكثر المواقع الإلكترونية كفاءة فى مجال التمكين الاقتصادى للمرأة .

دور المرأة فى مواجهة المشكلة السكانية

عقدت لجنة الصحة والسكان بالمجلس القومى للمرأة حلقة نقاشية لمناقشة دور المرأة فى حل هذه القضية حيث أن المشكلة السكانية تمثل أهم التحديات التى تواجه عملية التنمية فى مصر ، وعلى الرغم من الجهود التى بذلت للحد من هذه المشكلة إلا أن معدل النمو السكانى ما زال مرتفعاً مما يستلزم مزيداً من التوعية بأبعاد هذه المشكلة .

وقد أكدت الدكتورة / فرخندة حسن الأمين العام للمجلس على أن الهدف من هذه الحلقة هو بلورة مفهوم دور المرأة تجاه المشكلة السكانية والتوصل إلى توصيات غير تقليدية لرفعها للوزارات المختصة .

وقد أكدت سيادتها على أهمية دور الإعلام (المسموع والمرئى) فى مراعاة أبعاد القضية السكانية كذلك أشادت سيادتها بالتعديل الذى حدث فى قانون الطفل برفع سن الزواج الى ١٨ سنه وأن هذا التعديل يعتبر من أهم الحلول الجذرية للمشكلة السكانية .

وقد تطرقت اللجنة إلى أهمية التوجه إلى المجتمع المحلة والأسرة وليس المرأة فقط وأهمية تبنى شعار " طفلين لكل أسرة " .

وقد أكدت الدكتورة / صفاء الباز مقرر لجنة الصحة والسكان بالمجلس على أن الحلقة النقاشية أنتهت إلى عدد من النقاط الهامة وهى :

أهمية تمكين المرأة ورفع مستواها الإقتصادى وذلك من خلال منحها قروض صغيرة ومتناهية الصغر حتى تكون قادرة على إتخاذ قراراتها ، والتأكيد على أهمية دور الإعلام فى التصدى للمشكلة السكانية .

الشركة القابضة للمطارات والملاحة الجوية

المشروعات المنفذة بمطار القاه



(أ) المشروعات المنفذة:

– تطوير شامل فى صالات السفر والوصول الحالية وتجديدها بمبنى ١ بمطار القاهرة تطوير وتجديد صالة رقم ٣ بمطار القاهرة وتحويلها لوصول دولى.

– إنشاء صالة الركاب رقم ٤ بمبنى ١ بمطار القاهرة.

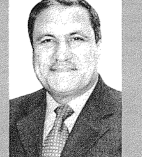
– إنشاء مركز تجارى Air Mall.

– تطوير الأسواق الحرة و الترانزيت وصالونات كبار الزوار ورجال الأعمال والمطاعم بمبنى ١ بمطار القاهرة.

– إنشاء المبنى الجديد للركاب بمطار الأقصر والذى تبلغ سعته (٧ مليون راكب سنوى) وبقيمة إجمالية قدرها ٤٥٠ مليون جنيه.

– الانتهاء من أعمال التطوير والتجديد لمبنى الركاب ٢ بمطار شرم الشيخ بتكلفة إجمالية ١٥٧ مليون جنيه مصرى.

– إنشاء المبنى الجديد للركاب بمطار شرم الشيخ وتبلغ سعته



م. إبراهيم مناع



أ. عمرو لهيطة



طيار. محمد فتحى فتح الله

٤,٥ مليون راكب سنوياً لتصل الطاقة الاستيعابية للمطار إلى (٨ مليون راكب سنوى) وبلغت التكلفة الاجمالية للمشروع ٥٠٥ مليون جنيه.

– تم توسعة المبنى الحالى بمطار الغردقة المرحلة الأولى من خلال خطة قصيرة المدى تم تنفيذها بتكلفة ٤٨ مليون جنيه لتصل الطاقة الاستيعابية للمطار إلى (٥ مليون راكب سنوى).

(ب) المشروعات الجارى تنفيذها:

– جارى إنشاء مبنى جديد بمطار برج العرب بتكلفة قدرها







ـــرة والمطارات الاقليمية



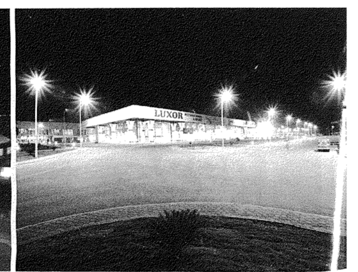
الملاح. أحمد سعيد عبدالله
طيار. حسن راشد



٥٤٧ مليون جنيه ليسع ١,٢ مليون راكب سنوياً وقابل للتوسعة حتى ٢ مليون راكب سنوياً بالإضافة إلى إنشاء مبنى للشحن الجوى يسع ١٠٠٠٠ طن/ سنوى.

– جارى تطوير المبنى الحالى بمطار الغردقة المرحلة الثانية وإعادة التخطيط الداخلى للمبنى وإضافة مساحات جديدة للقضاء على التكدس بتكلفة تقديرية ١٥٢ مليون جنيه.

– جارى الطرح لمطار الغردقة بإنشاء مبنى ركاب جديد يسع ٧,٥ مليون راكب بالإضافة إلى برج مراقبة جوية وممر جديد بتكلفة تقديرية ٢ مليار جنيه لمطارات (القاهرة – الأقصر – أسوان – شرم الشيخ – الغردقة – الاسكندرية – برج العرب) وتطوير شبكة المعلومات وإدخال خدمة الانترنت بالمطارات مما أدى إلى سرعة إنجاز الأعمال ورفع كفاءة المستخدمين.





المؤتمر السادس لشبكة عمل معاهد تدريب الإدارة العامة بالدول الأورومتوسطية

شاركت كلا من رئيس مركز إعداد القادة للقطاع الحكومي أ. سلوى عوض الله ، والمنسق القومي لبرامج الإتحاد الأوربي في مصر د. إيمان عبد المحسن زكي في المؤتمر السادس لشبكة عمل معاهد التدريب بدول حوض البحر الأبيض المتوسط الذي عقد مؤخرا بمدينة برشلونة بأسبانيا

وقد ركز المؤتمر الذي استمرت أعماله لمدة يومين على ثلاثة محاور :

المحور الأول

تقييم البرامج التدريبية التى تم تنفيذها من جانب معهد الإدارة العامة لدول الإتحاد الأوربى IPA والموجهة إلى دول حوض البحر الأبيض المتوسط وذلك اعتبارا من عام ٢٠٠٥ إلى عام ٢٠٠٩ .

حيث بلغ إجمالى عدد المتدربين الذين شاركوا فى هذه البرامج على مستوى الجهات الحكومية فى مصر ١٣٠ متدرب بالإضافة إلى ٢٧ شاركوا فى المؤتمرات وورش العمل التى يتم عقدها لتقييم البرامج المختلفة .

وتناول المحور الثانى :

مناقشة مقترحات الدول الأعضاء بشأن البرامج التدريبية التى سيتم تنفيذها على نفقة الإتحاد الأوروبى والموجهة إلى دول حوض البحر الأبيض المتوسط خلال عام ٢٠٠٩ حيث تقرر مد العمل باتفاقية برشلونة حتى نهاية عام ٢٠٠٩ وقد أقترح الوفد المصرى تنفيذ البرامج التالية .

- التخطيط الإستراتيجى لمراكز التدريب .
- إدارة الموارد البشرية .
- إدارة التغيير .
- المشاركة بين القطاع الحكومى والقطاع الخاص -
- الإبتكار والحكومة الإلكترنية .
- الإدارة الإستراتيجية ونظم المعلومات .



أ. سلوى عوض الله

ومن المقرر موافاة مركز إعداد القادة بالبرامج التدريبية وتوقيتاتها حتى يتم ترشيح المتدربين من الجهات الحكومية بمصر لهذه البرامج طبقا للشروط التى يحددها الإتحاد الأوربى .

المحور الثالث

مناقشة بنود الوثيقة المنظمة لشبكة عمل معاهد التدريب المتخصصة فى مجال الإدارة العامة بالدول الأورومتوسطية ويشارك فيها معاهد ومراكز التدريب بعدد ٢٧ دولة أوروبية بالإضافة إلى ١٠ دول فى حوض البحر الأبيض المتوسط من بينها مصر ممثلة فى مركز إعداد القادة للقطاع الحكومى والمقرر توقيعها إستكمالا للعمل بإتفاقية برشلونه .

وقد تم تعديل بنود الوثيقة والقواعد المنظمة لعمل الشبكة طبقا لمقترحات الوفود المشاركة وسيتم إعتماد الوثيقة فى صيغتها النهائية فى اللقاء القادم لهذه الشبكة كما تم اختيار السيد برناردزهره مدير المعهد الإقليمى للإدارة العامة بمدينة بايتا بفرنسا رئيسا لشبكة عمل مراكز التدريب كما تم اختيار إسم الشبكة.

Medapan Mediterranean Public admin itration network

وذلك تعبيرا عن الأنشطة التى تمارسها االشبكة فى مجال تدريب الإدارة العامة

والجدير بالذكر أن التعاون المشترك بين دول الإتحاد الأوربى ودول حوض البحر الأبيض المتوسط فى مجال تدريب الإدارة العامة بدأ باتفاقية برشلونة عام ٢٠٠٤ ويمثل مصر فى هذه الاتفاقية مركز إعداد القادة للقطاع الحكومى بموجب الاختصاصات التفصيلية التى نص عليها قرار إنشائه رقم ٢٤١ لسنة ١٩٩١ والتى تضمنت تنفيذ برامج التدريب للمرشحين لشغل الوظائف القيادية فى الجهاز الإدارى للدولة حسب مستوى كل منهما بهدف تنمية مهارات وخبرات القيادة لدى المتدربين وبما يحقق الأخذ بأساليب الإدارة الحديثة .

ويتولى معهد الإدارة العامة لدول الإتحاد الأوربى IPA بموجب اتفاقية برشلونة تنفيذ أربعة برامج أساسية موجهة إلى دول حوض البحر الأبيض المتوسط وهى :.

- البرنامج الأساسى E .U
- البرنامج المتخصص E .U
- البرنامج المتقدم E .U
- برنامج تدريب المدربين IOT

بالإضافة إلى المؤتمرات وورش العمل التى يتم عقدها لمتابعة وتقييم البرامج التدريبية المشار إليها .

ويمثل الدول الأعضاء فى إتفاقية برشلونة إثنين من كل دولة ؛المنسق القومى ويعتبر حلقة الوصل بين مسئولى برامج الإتحاد الأوربى وبين الوحدات الإدارية بالقطاع الحكومى لكل دولة ، مسئول شبكة العمل ويقوم بالتنسيق للأنشطة التى يتم تنفيذها طبقا لاتفاقية برشلونة كما يتم اختياره أيضا من العاملين بمركز تدريب الإدارة العامة .

اللامركزية اكثر استجابة لمطالب واحتياجات الجماهير

نظمت كلية الاقتصاد والعلوم السياسية مؤخرا مؤتمرا حول مفهوم اللامركزية لدى أعضاء المجالس الشعبية والمحلية الجدد والقدامى ، هل من فارق ؟

وتحدث فيه العديد من رؤساء المجالس الشعبية من مختلف المحافظات ودارت مناقشات المؤتمر على جلستين الأولى حول " رؤية أعضاء المجالس الشعبية المحلية لمفهوم اللامركزية (برئاسة) د • عبد الرحيم شحاتة وزير التنمية الأسبق وتحدث فيها د • السيد عبد المطلب غانم أستاذ ورئيس قسم العلوم السياسية الأسبق•

والجلسة الثانية تحت عنوان " رؤى السادة رؤساء المجالس الشعبية لمفهوم اللامركزية (برئاسة) د • على الدين هلال وقد ناقش المؤتمر الدراسة الميدانية التى أعدت على عينة من تجمع المجالس الشعبية المحلية فى خمس محافظات (القاهرة . البحيرة . المنيا . أسيوط . قنا) وقد استعرضت الدراسة الصورة الكلية كما يلى :

على الرغم من إدراك أن العلاقة بين الحكومة المركزية والمحليات علاقة تبعية فإنها تتضمن دعما وتوزيعا للاختصاصات ، أما إدراك أنها علاقة تفويض فأقل وأقل منها علاقة نقل والأقل علاقة مشورة •

دور المجلس الشعبى المحلى :

من المبشر أن يكون للمجالس الشعبية المحلية هذه الأدوار خاصة الموافقة على قواعد التعامل مع الجمهور ، واقتراح إنشاء المرافق العامة المحلية ، فهذا تصور إيجابى (يتم السعى) إلى تعزيزه تشجيعا ومؤازرة •

فهم اللامركزية السياسية :

الصورة فى فهم اللامركزية السياسية جيدة للغاية ، فهل تبقى على هذا النحو بالنسبة لأنواع اللامركزية الأخرى؟ على أنه لا ينبغى أن يفهم من ذلك أن هذا هو الواقع فى مصر ، فمنطوق السؤال : " يقال إن للامركزية أربعة أبعاد : السياسى والإدارى والمالى والاقتصادى ، ونود معرفة رأيك فيها • "

فهم اللامركزية الإدارية :

مازالت الصورة إيجابية بالنسبة إلى اللامركزية الإدارية وإن قل تأييد الخضوع لسلطة المحافظ وقل تأييد القطاع الخاص والجمعيات الأهلية •



فهم اللامركزية المالية :

بينما أعضاء المجالس مع التمويل الذاتى والتمويل المشترك والتحويلات من الحكومة المركزية إلى المحلية ، فهم مترددون بالنسبة إلى الترخيص بالاقتراض والترخيص بجمع التبرعات وإعطاء المجلس المحلى سلطة فرض ضرائب ورسوم •

فهم اللامركزية الاقتصادية :

مع أن الناس ليسوا مع تخلى الحكومة عن وظائفها للقطاع الخاص ، فهم لا يرفضون الشراكات والتعاقدات مع القطاع الخاص •

الأسباب التى تدعو عاليا إلى اللامركزية :

سياسيا : لايرى أعضاء المجالس الشعبية علاقة كبيرة للأخذ باللامركزية بالثقة فى الحكومة ، وإنما يرون فيها تأكيد الإيمان بالفرد وزيادة مشاركة المرأة والشباب •

أعضاء المجالس الشعبية لم يدربوا على أدوات حث وحشد المشاركة الشعبية

إداريا : إنما تطلب اللامركزية لتكون أكثر استجابة لمطالب واحتياجات الناس ، ولتخفف العبء عن كاهل الحكومة المركزية ولتدرأ فشل الحكومة المركزية فى توصيل بعض الخدمات •

كفاءة الخدمة : تطلب اللامركزية لتوصيل الخدمات على أفضل نحو ولتناسب الاحتياجات والظروف المحلية ولصيانة البنية التحتية •

وظيفيا : تخفف اللامركزية أعباء الحكومة المركزية وتزيد من التنافس بين وحدات الحكومة ، ولكن من المشكوك فيه أن تجعل البيروقراطية تتوجه نحو خدمة المواطن •

الحاجة إلى التدريب : الحاجة إلى التدريب كبيرة فى كل أنشطة المجلس الشعبى المحلى ولاتقل نسب من لم يحصلوا على تدريب فيها عن ٦٠٪ ، فالتدريب ! التدريب ! التدريب ! لاتتركوا الناس بلا تأهيل ثم تلومونهم •

مشاركة أبناء الوحدة المحلية فى حل مشكلاتهم :

أن قناة المشاركة الأكثر استعمالا هى اللجوء إلى الحزب الحاكم ، بينما الاتصال بالمسئولين وبالصحف ووسائل الإعلام والتبرع بالمال أدنى نسبا ، وإن اضطر الناس للجوء إليها أحيانا •

فماذا يفعل أعضاء المجلس الشعبى المحلى لزيادة مشاركة أبناء الوحدة المحلية فيما يقوم به المجلس من أعمال ؟ للأسف الشديد لم يدرب أعضاء المجالس الشعبية على استعمال قنوات وأدوات حث وحشد المشاركة الشعبية ، ونسب " أحيانا " أعلى من نسب " كثيرا " فيما عدا اللجوء إلى القادرين وعقد اجتماعات عامة فى الغالب يحضرها القادرون •

المقارنة بين الجدد والقدامى :

لم يوضح ٢٥٩ مبحوثا ما إذا كان عضوا فى المجلس الشعبى أم لا ، وإن كنا نحدس أن أغلبهم من القدامى ، فالجدد أحرص على الذكر عادة ، وعموما ممن ذكر ٣٤٩ (٣٨,١٪) من القدامى و٣٠٨ (٣٣,٦٪) من الجدد ، وننشغل هنا بالمقارنة بين هؤلاء وهؤلاء •

نوع العلاقة :

يبدو أن الجدد أكثر إدراكا للتبعية ولعلاقة الدعم وعلاقة النقل ، وأن القدامى أكثر إدراكا لعلاقة المشورة والتفويض وتوزيع الاختصاص ، فهل روضوا أم أن الطموح لدى الجدد قوى ؟

دور المجلس الشعبى المحلى :

من المبشر أن يكون الجدد أكثر إدراكا بأن الموازنة أداة المجلس الشعبى وأنه هو الذى يقرها ، أما فيما عدا هذا فالقدامى أكثر إدراكا للجوانب الأخرى .

فهم اللامركزية السياسية :

يبدو أن الجدد والقدامى متفاوتون فى فهم اللامركزية السياسية فبينما يميل الجدد إلى رقابة المجلس الشعبى وتقويم الأعمال من جانب المجلس الشعبى ومشاركة أبناء الوحدة المحلية ، يميل القدامى إلى الإشراف والمتابعة .

فهم اللامركزية الإدارية :

مازالت الصورة إيجابية بالنسبة إلى اللامركزية الإدارية وإن مال القدامى أكثر إلى الخضوع لسلطة المحافظ ونقل الخدمات إلى الوحدات المحلية الأدنى ، ومال الجدد أكثر إلى نقلها إلى القطاع الخاص والجمعيات الأهلية .

فهم اللامركزية المالية :

بينما يؤازر القدامى تحويل الإيرادات العامة من الحكومة المركزية إلى المحليات يميل القدامى أكثر إلى الجوانب الأخرى للامركزية المالية .

فهم اللامركزية الاقتصادية :

جلى أن الجدد ، كما قلنا قبل ، أميل إلى القطاع الخاص سواء فى صورة تشارك أو فى صورة تعاقد .

الأسباب التى تدعو عالميا إلى اللامركزية :

سياسيا : الجدد أكثر إدراكا للأسباب السياسية الداعية إلى الأخذ باللامركزية .

إداريا : وكذلك الجدد أكثر إدراكا للأسباب الإدارية الداعية إلى الأخذ باللامركزية ، اللهم إلا كون المجلس المحلى أكثر استجابة للناس .

كفاءة الخدمة : مع أن الجدد لا يرون اللامركزية طريقة مثالية لتوصيل الخدمات فإنهم يميلون أكثر إلى تفصيل الخدمات طبقا للاحتياجات المحلية ، وإلى أن اللامركزية تصون البنية التحتية .

وظيفيا : يبدو أن الجدد والقدامى سواء فى النظر إلى التنافس بين الوحدات المحلية نتيجة اللامركزية ، وبينما يرى الجدد أن اللامركزية تخفف عبء الحكومة المركزية يرى القدامى أنها تجعل البيروقراطية أكثر توجها نحو المستهلك .

بالتعاون مع الاتحاد الأوروبى
الجهاز ينظم برنامج عن الاحتياجات التدريبية



نظم الجهاز برنامج بالتعاون مع الاتحاد الأوروبى ومنظمة التعاون الاقتصادى والتنمية برنامج تدريبى يوم الثلاثاء ١٠ مارس الماضى بهدف تطوير المنظومة التدريبية علي مستوي الجهاز الادارى للدولة .. شارك فيه مسئولى مائة من ادارات تنمية الموارد البشرية بالجهاز الإدارى للدولة وممثلى الوزارات والهيئات الاقتصادية والخدمية والجامعات .

وصرح د . صفوت النحاس رئيس الجهاز بان هذا التعاون مع الاتحاد الأوروبى يهدف لتطبيق أفضل الممارسات الدولية فى شأن تحديد الاحتياجات التدريبية وفقا للمعايير الدولية ومواكبة أحدث المستجدات الدولية فى شأن تحديد الإحتياجات التدريبية وفقا للمعايير الدولية ومواكبة أحدث المستجدات الدولية فى التدريب الادارى مع العمل علي تحقيق أهداف واختصاصات الجهاز وفق المواصفات الدولية من أجل تحقيق الجودة الشاملة لأداء الوحدات الإدارية .

واستمر البرنامج لمدة ثلاثة أيام حيث قام خبراء من الاتحاد الأوروبى بتدريب عدد من قيادات الجهاز والوحدات الإدارية للجهاز الاداري للدولة علي الوسائل والأساليب الحديثة فى اعداد الخطط والاحتياجات التدريبية .

الحاجة إلى التدريب :

الجدد بوجه عام أكثر إدراكا للحاجة إلى التدريب ، وإن كان الأغلبية العظمى من القدامى يدركون ذلك أيضا ، الأمر الذى يعزز صرختنا : التدريب ! التدريب ! التدريب ! لاتتركوا الناس بلا تأهيل ثم تلومونهم .

وبالنسبة إلى عدم الحصول على التدريب ، فعلى الرغم من أن كثيرا من القدامى لم يحصلوا على تدريب فالأغلبية الكاسحة من الجدد لم يحصلوا على أى تدريب .

مشاركة أبناء الوحدة المحلية فى حل مشكلاتهم :

هنا تتجلى مفارقة : بعد أن كان الاتصال بالحزب الحاكم بارزا ، برز الاتصال بالمسئولين فى الحكومة (ملاحظة : معظمهم من الحزب الحاكم) والاتصال بالصحف ووسائل الإعلام ، وفى ذلك يبرز القدامى على الجدد ، بينما يبرز الجدد فى التبرع .

فماذا يفعل أعضاء المجلس الشعبى المحلى لزيادة مشاركة أبناء الوحدة المحلية فيما يقوم به المجلس من أعمال .

للأسف الشديد لم يدرب أعضاء المجالس الشعبية على استعمال قنوات وأدوات حث وحشد المشاركة الشعبية ، ونسب اللجوء إلى القادرين وعقد اجتماعات عامة فى الغالب يحضرها القادرون أعلى كثيرا .

ملاحظات على التكوين :

١ . مازالت الغلبة لكبار السن بين القدامى، وتزيد نسبة من دون ٤٦ سنة بين الجدد .

٢ . الغلبة بين القدامى والجدد لمن حصلوا على تعليم فوق المتوسط او جامعى أو عال .

٣ . الغلبة بين القدامى والجدد للمتزوجين ، نسبة العزاب بين القدامى ٣,٩٪ وبين الجدد ٥,١٪ .

٤ . الغلبة للموظفين الحكوميين وإن كانت أوضح فى الجدد عنهم فى القدامى .

٥ . الغلبة للذكور بين القدامى والجدد ، وإن كانت نسبة الإناث بين القدامى ٣,٠٪ وبين الجدد ١٥,٤٪ ، فهناك تحرك نحو

ما هى شروط إختيار مساعد أول ومساعد وزير؟

صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (١٨٢٠) لسنة ٢٠٠٠م بشأن وظائف مساعدي أول ومساعدي الوزراء بالوزارات المختلفة وذلك تمهيداً لاعداد القيادات الإدارية والتى تتمتع بصفات شخصية متميزة وخبرات سابقة فى مجالات محددة ومهارات فائقة لتواكب التطوير وتكنولوجيا العصر والمنافسة فى ظل احتياجات المجتمع الحديث والتطورات العالمية .

- وتطبيقاً لهذا القرار تم استحداث هذه الوظائف بوزارات عديدة .

- اشتمل قرار رئيس مجلس الوزراء على عدة مواد توضح إجراءات استحداث هذه الوظائف والشروط الواجب توافرها فى المرشحين لها وفيما يلى عرض لهذه المواد :-

المادة الأولى :-

- تضمنت قواعد إنشاء وظائف مساعدي الوزراء بالهياكل الوظيفية للوزارات .

- وتنص على : يجوز إنشاء مجموعة نوعية لوظائف مساعدى الوزراء بالدرجة الممتازة بالهياكل الوظيفية للوزارات المختلفة تتضمن وظيفتين : مساعد أول الوزير لكل قطاع ، أو أكثر ، من قطاعات الوزارة المختلفة ، ومساعد وزير بمعدل اثنين لكل مساعد أول وتتبع هاتان الوظيفتان الوزير مباشرة ويشرف عليها مساعد أول الوزير .

المادة الثانية :-

- تضمنت عرضا لبطاقة وصف وظيفة مساعد أول وزير .

- وتنص على : تختص وظيفة مساعد أول وزير بمعاونة الوزير فى الإعداد لبرامج التعاون مع العالم فى دائرة نشاط الوزارة والاشراف على تنفيذ هذه البرامج ، كما يساعد الوزير فى صياغة وتنفيذ الوزارة للجزء الخاص بها فى برنامج تحديث المجتمع المصري والذي بدأ تنفيذه عام ٢٠٠١ .

- كما تضمنت هذه المادة سردا تفصيليا لمهام هذه الوظيفة وتحديد المستوي الإشرافي الأعلى لها وهو الوزير .

المادة الثالثة والرابعة :-

- تضمنتا تحديد مسميات وظيفة مساعد وزير فى مسميين فقط وهما الأول مساعد وزير للمعلومات والتعاون الدولي والثانية مساعد وزير للبحوث والتطوير .

- كما تضمنتا عرضا لبطاقة وصف كل وظيفة منها :-

■ وظيفة مساعد وزير للمعلومات والتعاون الدولي :-

- تختص بمعاونة الوزير فى تنفيذ برامج التعاون مع العالم الخارجي بما فى ذلك اللقاءات الدولية ، كما يشترك فى صياغة وتنفيذ البرامج التى تعدها الوزارة ضمن مجموعة برامج تحديث المجتمع المصري وذلك تحت الاشراف المباشر لمساعد أول الوزيروقد تضمنت هذه المادة الثالثة سردا تفصيليا لمهام هذه الوظيفة .

■ وظيفة مساعد وزير للبحوث والتطوير :-

- وتختص بمعاونة الوزير فى التعرف على البحوث والدراسات التى تمت فى أهم المراكز البحثية فى مصر والعالم والتى تتعامل مع الأنشطة المماثلة لنشاط الوزارة ،

وتحديد كيفية الاستفادة منها ، ويشرف على إقامة علاقات التعاون مع المراكز التى يقع عليها الاختيار ، وعلى استثمار هذه البحوث والعلاقات فى تنفيذ برامج تحديث المجتمع المصري .

وقد تضمنت المادة الرابعة سردا تفصيليا لمهام هذه الوظيفة .

- ومن منطلق الاختيار السليم لهذه القيادات فقد حدد قرار رئيس مجلس الوزراء سالف الإشارة مواصفات وأسس اختيار شاغلى وظائف مساعدى أول وزير ، مساعدي وزير على النحو التالى :-

الســن :

من ٤٠ إلى ٤٥ سنة .

التعليم والمهارات :

مؤهل جامعي ويفضل من لديه مؤهلات أعلى وخبرة سابقة للعمل فى مؤسسات دولية وإتقان كامل لإحدى اللغات الأجنبية قراءة وكتابة وتحدثاً .

الصفات الشخصية :

المظهر اللائق / القدرة على التحدث وتوصيل المعلومات والإقناع/ القدرة على التعامل مع الآخرين واكتساب احترامهم

الخبـرة السابقـة :

يفضل من لديه خبرة سابقة فى إنجاز أعمال التطوير والتحديث ومتابعة ما يجرى على الساحة العالمية فى هذا المجال ، وذلك بالنسبة لوظيفة مساعدى أول وزير .

- أما بالنسبة لوظيفتي مساعد وزير للمعلومات والتعاون الدولي فهما تتطلب ان خبرة سابقة فى تنفيذ وإدارة أنظمة المعلومات الحديثة وتطبيقاتها فى إدارة المؤسسات الحكومية والأهلية .

- أما بالنسبة لوظيفة مساعد وزير للبحوث والتطوير فتتطلب خبرة سابقة كباحث ثم تدرج فى الخبرة حتى الوصول إلى قيادة فرق بحثية .

المادة الخامسة والسادسة :-

- وقد تضمنتا كيفية شغل هذه الوظائف كما يلى :-

يكون شغل وظائف مساعدى أول ، ومساعدى الوزير بالتعيين أو النقل بقرار من رئيس الجمهورية بناء على عرض رئيس مجلس الوزراء واقتراح من الوزير المختص ، وذلك لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد ما لم يصدر قرار من رئيس الجمهورية بإعفائه من منصبه قبل إنهاء المدة المحددة ، ويتم تمويل هذه الوظائف خصماً على الاعتماد الاجمالى العام المدرج بالموازنة العامة للدولة .

ولا يجوز شغل هذه الوظائف بطريق الندب ، وفى حالة عدم التجديد لأي من شاغلى وظائف مساعدى أول الوزير ، ومساعدى الوزير أو إعفائه من الاستمرار فى مهام وظيفته بشغل وظيفة غير قيادية من ذات درجة وظيفته وذلك بصفة شخصية على أن تلغى بمجرد خلوها من شاغليها .

المادة السابعة :-

- وحتى يكون المرشح مؤهلاً تأهيلاً متميزاً فقد نصت المادة السابعة على ما يلى :-

يعد برنامج خاص للتأهيل المتميز للمرشحين لشغل وظائف مساعدى أول ومساعدى الوزير وذلك بالتعاون مع المؤسسات المحلية والخارجية .



■ اعداد: فايزة لبيب محمود

رئيس الادارة المركزية لتنظيم وترتيب وموازنة وظائف الجهاز الادارى

أسس تطوير الهياكل التنظيمية لوحدات الجهاز الإداري للدولة

أولا- الأسس الحاكمة لبناء الهياكل التنظيمية للجهاز الإداري بالدولة:

تحاول هنا رصد الأسس الحاكمة لبناء الهياكل التنظيمية للجهاز الإداري بالدولة من واقع المشاكل الحالية وتحليلها ، ومن واقع تجارب الدول المتقدمة ،ومن اتجاهات الخطة القومية للتنمية الإدارية ،وأهم هذه الأسس :

١- الفصل بين وظائف المنظم والمراقب ومؤدى النشاط أوالخدمة :

النموذج الأمثل للجهاز الإدارى هو هيئات مستقلة تعمل كأجهزة تنظيمية لنشاط إنتاجي أو خدمي وكذلك مراقب لجودة المنتجات والخدمات بينما المؤدى للنشاط هو القطاع الخاص أو الأهلى .

وفى بداية إنشاء هذه الأجهزة قد يكون من الضروري أن تكون التبعية الإدارية للوزارة المعنية بالنشاط وفي فترة لاحقة يمكن أن تنفصل الهيئة عن الجهاز الإدارى للدولة وتصبح مستقلة تماماً .

ويتطور الشكل الإداري من وحدة حكومية (قطاع أو إدارة مركزية أو إدارة عامة أو إدارة أو وحدة إدارية مستقلة) إلى هيئة عامة خدمية ثم في مرحلة تالية إلى هيئة عامة اقتصادية ثم في مرحلة أخيرة شركة مملوكة للدولة .

وتدار الهيئة بمجلس إدارة ويتكون من أصحاب المصالح للنشاط المراقب وأعضاء من ذوى الخبرة وممثل أو أكثر من الوزارة المعنية .

٢- مركزية التخطيط والسياسات ولا مركزية التنفيذ:

يجب أن يقتصر دور الوزارات علي وضع السياسات والأهداف الإستيراتيجية والتخطيط لتحقيقها ،وتقوم بتنفيذ هذه السياسات وحدات أخرى تنفيذية - قد تكون حكومية أو قطاع خاص أو مؤسسات أهلية تنتشر جغرافياً لتنفيذ هذه البرامج والسياسات .

وتراقب الوزارة المختصة مدى إلتزام المنفذ بالسياسة الموضوعة ومدى تحقيق الأهداف المقررة من خلال التفتيش والمتابعة .

وقد يكون النموذج المذكور فى البند السابق هو النموذج المعتمد وقد يكون هناك نماذج أخرى لتنفيذ المبدأ السابق .وهذا المبدأ يتطلب بالضرورة تفعيل سياسة اللامركزية وتقاسم السلطة بين الوزارة والمحافظات مع إحتفاظ الوزارة بسلطة التفتيش والمتابعة.

٣- التأكيد علي مبدأ اللامركزية ودعم نظام الإدارة المحلية لتوفير الامكانيات وإعطاء السلطة الكاملة لتنطلق المحافظات بإمكانياتها المتاحة للارتقاء بمستوي الخدمات للمواطنين مع تحديد العلاقة بصورة أكثر دقة بين الوزارات و المحافظات

وفي ضوء هذا التوجه أصبح مطلوبا حصر دور الأجهزة المركزية في وضع الاستراتيجية والسياسات وتقويم الأداء (الحكومة المركزية) ونقل المهام التنفيذية إلى وحدات الإدارة المحلية في المحافظات خاصة في ضوء تعديل الدستور المصري في مارس٢٠٠٧ ،والنص صراحة في المادة١٦١ بأن يكفل القانون دعم اللامركزية وينظم وسائل تمكين الوحدات الإدارية من توفير المرافق والخدمات المحلية ،والنهوض بها وحسن إدارتها .

٤- التركيز على المهام المحورية للوحدة الإدارية وشراء الخدمات المساعدة (نظافة - صيانة) :

بأن تقوم وحدات الجهاز الإداري بالدولة بالأنشطة التي يتطلبها أداء مهمته المنشأ لتأديتها ،وان يبتعد عن الأنشطة المساعدة والخدمات المعاونة والحرفية و المهنية .فالجهاز الإداري للدولة لا يجب أن ينشأ ويتملك مستشفيات ومساكن للعاملين وكذلك خدمات التغذية والأمن والنظافة ... الخ .

والإتجاه حالياً أن تتفرغ وحدات الجهاز الإداري للغرض الأساسي المنشأة من أجله وتتعاقد على الخدمات المساعدة والمعاونة مع شركات متخصصة مثل الأمن والنظافة وصيانة المقر ونقل العاملين والتغذية ... إلخ .

٥- انطلاقا من المبدأ السابق فإن إعادة هيكلة الوحدات الحالية يصاحبه إعادة تأسيس الإدارات الخاصة بالخدمات المعاونة والحرفيين والأمن وما إلى ذلك فى شكل هيئات إقتصادية تعمل فى ظل القرار الجمهورى رقم ٦١ لسنة١٩٦٣ أو فى شكل شركات تعمل فى ظل القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١مع التعاقد معهم لمدة من الزمن (٣- ٥ سنوات) لأداء العمل للهيئة المعنية حتى يتمكنوا من التكيف مع السوق المنافس.

٦- يجب تحقيق التوازن فى الأعباء الإدارية وحجم العمل بين الوحدات الإدارية وضرورة التنسيق الكامل لمعالجة الإزدواجية سواء علي مستوي الأهداف والاختصاصات .

وقد رأينا نتيجة عدم إتباع هذا المبدأ في السنوات السابقة ،فقد اتجهت الدولة نحو سياسة استيعاب جميع الخريجين فى الجهاز الإدارى للدولة والقطاع العام وهو ما أدى إلي إنشاء قطاعات وإدارات لإستيعابهم تحت مسميات ووظائف ومهمات متقاربة مع ما كان موجوداً وهذا أدى إلى تضارب في الأداء العام وتضارب فى الاختصاص وتوزيع الموارد المحدودة على أكثر من جهه وبمستوى أقل من الواجب .

والمطلوب حالياً زيادة فاعلية وكفاءة الأداء وهذا يتطلب العودة إلى مبادئ الإدارة الإستراتيجية ودمج العمليات والخدمات المتكاملة فى كيان واحد على مستوى الهيئات أو القطاعات أو الإدارات وتوحيد الجهة التى تقوم بنفس الخدمة. ٧- التحول إلى العمل بنظام الهياكل الديناميكية (نظام المشاريع والبرامج) بدلا من الهياكل الجامدة :

ومن الأسباب الجوهرية لعدم فاعلية الأداء ونقص الكفاءة المطلوبة هو عدم إستمرارية السياسات والبرامج والمشروعات الناشئة عنها نتيجة تغير المسؤل الأول بالوزارة ،لذلك يراعى عند إعادة الهيكلة النظر فى حل لهذه المشكلة القائمة ويتمثل هذا الحل فى هياكل تنظيمية تعتمد على الهياكل الديناميكية ممثلة في البرامج والمشروعات لاستمرارية السياسات التى لا تتعارض مع التوجه العام للدولة .

٨- اعتماد نموذج الهيكل المفرطح ، مع نبذ فكرة الهياكل الهرمية عديدة المستويات كلما أمكن.ويمكن السماح بتعدد الهياكل بحسب النشاط.

٩- اعتماد بناء اختصاصات الوحدات الإدارية للهياكل على مفاهيم إدارة الجودة الشاملة وآلياتها مثل العمل وفق دوائر الجودة ، وكذلك آليات ووسائل الديمقراطية الإدارية في صناعة واتخاذ القرارات .

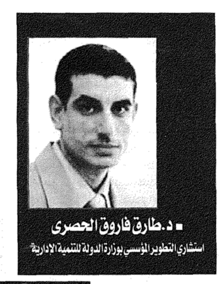
١٠- العمل على إتاحة مجال أكبر لمشاركة القطاع المدني والقطاع الخاص كلما أمكن.

١١- ترشيد استخدام العمالة المتاحة وإعادة توزيعها وتأهيلها وتنمية قدراتها بما يتناسب مع متطلبات سيرالعمل.

١٢- الحد من تضخم الجهاز الإدارى للدولة: حيث يعانى الجهاز الإداري للدولة من تضخم فى عدد العاملين والذى يبلغ حوالى ٦,٠مليون موظف وعامل ،وهو ما يجب مراعاته عند إعادة الهيكلة .

وبعد الاتفاق علي الأسس الحاكمة لبناء الهياكل التنظيمية للجهاز الإداري بالدولة يسهل علينا الخطوة التالية وهي إعداد الهيكل التنظيمي .

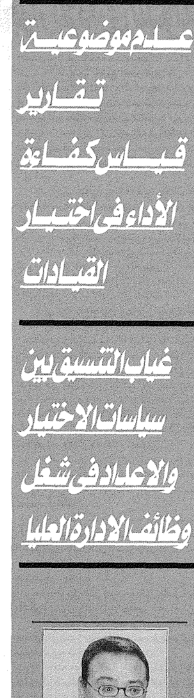
ولعل هذه الأسس تتطلب خلق حوار موضوعي حولها للوصول إلي الأسس النهائية من قبل المختصين ومن قبل الوزارة المختصة _وزارة الدولة للتنمية الإدارية_ والجهاز المعنى بهذا _الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة _والرأي العام.



■ د.طارق فاروق الحصرى

استشاري التطوير المؤسسي بوزارة الدولة للتنمية الإدارية

هل نحتاج الى تغيير النظام الحالى لشغ





■ إعداد: مصطفى التهامى
مدير عام بالجهاز

إنه مما لاشك فيه أن من أهم مقومات نجاح أى وحدة إدارية فى تحقيق الأهداف الموكولة إليها وجود قيادات إدارية على مستوى من الكفاءة والقدرة على إدارة دفة العمل بمهارة واقتدار ، وغنى عن البيان أن أهمية القيادة الإدارية ترجع إلى أن موقع القائد بالنسبة لمرؤوسيه كموقع الرأس من الجسد ، فضلا عن رسالة القائد كقدوة لجميع العاملين بالمجتمع الوظيفى الذى يرأسه وأيا كان مستواه داخل البناء التنظيمى للوحدة .

ومن منطلق أن العمل العام تكليف لصاحبه لا تشريف له فإن للقيادة مواصفات حتى يتسنى للقائد تحقيق الأهداف المنوطة به والمستمدة من الأهداف والاختصاصات الرئيسية للوحدة الإدارية التى يعمل بها ، فالقائد الناجح له خصال يجب أن يتحلى بها وتلك السمات تنبع من طبيعة القيادة كقدرة ذات تأثير فى الآخرين من أجل تحقيق أهداف محددة ، كما أنها فى المقام الأول قدرة على اتخاذ القرارات واستيعاب المواقف .

<u>القيادة الادارية وأهميتها كمدخل للإصلاح الادارى المنشود :</u>

هذا وترجع أهمية العناية باختيار وتدعيم القيادات الإدارية المسئولة عن إدارة المرافق العامة والمنشآت والأجهزة والوحدات داخل المجتمع المصرى وسواء كانت عاملة داخل نطاق القطاع الحكومى أو قطاع الأعمال إلا أن طبيعة المرحلة الحالية تتطلب تكثيف وتعبئة الجهود من أجل الإصلاح الإدارى المنشود والذى يستوجب فى هذه الأونة بالذات حسن استخدام الإمكانيات والموارد المتاحة وتوجيهها إلى خدمة الأهداف العليا المخططة ، وهنا يتجلى الدور الفعال للقيادة الإدارية الناجحة التى يقع عليها العبء الأكبر للمواءمة بين البدائل المختلفة لاختيار أنسبها لتحقيق الهدف المنشود بأقل وقت وجهد وتكلفة فى إطار الإلمام بالمتغيرات الحادثة فى مجال العمل مع القدرة على التعامل معها وتذليل المشكلات التى قد تصادف سير العمل .

وجدير بالإشارة إلى أن تلك المعانى المتقدمة فى شأن القيادة الإدارية لا تنصرف إلى الرئيس الأعلى للوحدة الإدارية فقط ، وإنما يقصد بها كافة شاغلى الوظائف الإشرافية والقيادية ممن يتولون رئاسة الأنشطة والتقسيمات التنظيمية الرئيسية والفرعية بالهيكل التنظيمى للوحدة .

على أنه لا يجب أن يغيب عن الأذهان أن القائد لا يولد وإنما يصنع أو بمعنى آخر يجب التركيز على إيجاد البيئة الصالحة والمناخ السليم الذى ينمو فيه القائد وذلك من خلال أهمية العناية باختياره وتأهيله وتنميته وإعداده فتلك هى عناصر الصلاحية التى تؤهله كى يكون قائدا فعالا ، ولا يعد ذلك ثمنا غاليا إذا ما قيس هذا الجهد المبذول فى سبيل إفراز قيادات إدارية ناجحة بالعطاء الذى يمكن أن يترتب على ذلك فالوظائف القيادية والإشرافية هى المسئولة عن التخطيط ورسم السياسات وتحديد الأهداف واعتماد نتائج الأعمال وتقييم النتائج والمفاضلة بين البدائل ، وتوجيه الأفراد وإرشادهم .

<u>النظام الحالى لشغل الوظائف القيادية (العيوب / الثغرات)</u>

(إن السبيل الأوحد لتحقيق ذلك كله هو القواعد التى يتضمنها نظام التوظيف أو الخدمة المعمول به) ولقد تناولت الدراسات التى أعدها الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة لتطوير نظامى العاملين بالحكومة والقطاع العام تقييم تجربة وضع هذه القوانين موضع التطبيق والتى مضى على العمل بها ما يزيد على العشر سنوات / من خلال التعرف على السمات المميزة للقيادات الإدارية ، والقواعد والأسس التى تحكم الاختيار للترقى / إيجابيات وسلبيات أنظمة الاختيار ودرجة فعاليتها وبالمقارنة مع الأنظمة المطبقة فى بعض الدول المتقدمة بهدف إلقاء الضوء عليها لاختيار بعض ما اشتملت عليه من ضوابط تتناسب مع بيئة المجتمع المصرى .

وقد استبان من هذه الدراسة أن انخفاض كفاءة بعض القيادات الإدارية بمستوياتها المختلفة إنما يرجع إلى عدم فاعلية نظم الاختيار الحالية وطرق إعداد وتدريب هذه القيادات ، كما كشفت عن بعض السلبيات فى النظام الوظيفى القائم والتى أثرت بدورها على نظم اختيار القيادات ومن بينها غيبة التنسيق بين سياسات الاختيار والإعداد والترقى لشغل وظائف الإدارة العليا مما أدى إلى وجود خلل فى نظام إعداد المديرين نتج عن قصور بعض البرامج التدريبية الموجهة للقيادات الإدارية على مستوى الدولة عن

...ل الوظائف القيادية؟

تلبية الاحتياجات التدريبية الفعلية للوظائف المطلوب الترقية إليها ... وعدم وجود نظام لمتابعة القيادات بعد تدريبها حتى يمكن تطوير التدريب على ضوء ما يسفر عنه من إيجابيات وسلبيات .

ومن أوجه القصور الأخرى قيام بعض وحدات الدولة بتعيين بعض القيادات الإدارية من خارجها وتسكينها فى وظائف تتطلب خبرات أو تخصصات غير متوافرة لديهم مع عدم موضوعية تقارير قياس كفاءة الأداء كمؤشر يعتمد عليه فى اختيار القيادات .

وجميع هذه المؤشرات تثبت أن النهج المطبق حاليا لا يكفل العناية بإخراج أو صنع القيادات الإدارية فى كافة المستويات الإشرافية بل على العكس أصبح الطريق إلى شغل هذه الوظائف لا يختلف عن شغل الوظائف الأخرى التنفيذية التى لا تعادل فى مستوى أهميتها وحيويتها الوظائف القيادية .

ومؤدى ما تقدم أنه يمكن إبراز أهم الثغرات الحالية فى نظام شغل الوظائف القيادية على النحو التالى :

١ . إن نظام الترقية الحالى وإن كان يكفل الترقى بالاختيار وبنسب تصل إلى ١٠٠٪ لشاغلى الوظائف القيادية إلا أنه قد ربط ذلك بالحصول على مرتبة الامتياز بتقارير الكفاية والتى يمكن أن يحصل عليها نسبة كبيرة من مجتمع العاملين بالوحدة وهو ما أدى إلى عزوف القيادات عن إجراء الترقية بالاختيار للكفاءة تجنبا للسلامة وابتعادا عن المشاكل خوفا من الاتهام بالمحسوبية والوساطة .

٢ . إن اشتراطات شغل الوظائف القيادية حاليا تنطوى على شروط مرتبطة بمقومات مهارية وقدرات خاصة يصعب معها الوقوف على مدى توافرها فى العامل المرشح لشغل الوظيفة القيادية ويتعذر والحال كذلك قياس صلاحية العامل لشغل الوظيفة فى ضوئها .

وقد نجم عن كل ذلك أن أصبحت النصوص الحالية بنظم الخدمة المدنية حائلا دون وصول العناصر التى توافرت لها الكفاءة الإدارية فى الترقية لوظائف القيادية طالما أصبحت الترقية إليها بالأقدمية المطلقة .

النظام المقرح لاختيار وتعيين القيادات الإدارية

ومن أجل ذلك تضمنت التعديلات المقترحة بمشروعى نظامى العاملين بالحكومة والقطاع العام إرساء نظام جديد لاختيار وتعيين وتهيئة القيادات يعالج الثغرات الحالية ويكفل إفراز قيادات صالحة وحتى لا يظل الاهتمام بالقيادة الإدارية مجرد أمل يرجى فحسب ، وفيما يلى أهم هذه التعديلات المقترحة :

أولا : أسلوب اختيار وشغل الوظائف القيادية والاشرافية

١ . التميز بين وظائف القيادة والإشراف ووظائف التخصص والتنفيذ وبمسميات مختلفة لكل منهما وفقا لما يرد بمعايير تقييم الوظائف مع السماح بهذا التمييز فى كافة الوظائف ابتداء من وظائف الدرجة الأولى حتى أعلى وظائف الجدول .

٢ . أن تكون الترقية كأصل عام إلى الوظائف التخصصية والتنفيذية بالنسبة لجميع العاملين متى توافرت فيهم شروط الترقية ويكون شغل وظائف القيادة والإشراف عن طريق النقل من الوظائف التخصصية والتنفيذية بما يكفل حرية أكبر فى اختيار من يصلح لشغل وظائف القيادة والإشراف ويخفف الضغط الذى قد يؤدى إلى الالتزام بترتيب الأقدمية عند الاختيار .

٣ . تشكيل لجنة برئاسة السلطة المختصة وعضوية أقدم ثلاثة من كبار العاملين بالوحدة لترشيح العاملين الذين تتوافر فيهم عناصر القيادة والمتمثلة فى القدرة على التخطيط والتقييم والتوجيه واتخاذ القرار والمبادأة والابتكار والمتابعة وتقييم الأداء مع ضرورة توافر التأهيل العلمى المناسب من بين شاغلى الوظائف التخصصية والتنفيذية .

٤ . يلحق العاملون المرشحون لشغل وظائف القيادة ببرامج تدريب متخصصة ويتم ترتيب من يجتاز هذا التدريب بنجاح فى قائمة ترتيب حسب مستوى اجتيازه ودرجة نجاحه .

٥ . ينقل العاملون الناجحون لشغل وظائف القيادة والإشراف ويكون ذلك لمدة سنتين قابلتين للتجديد مع ارتباط ذلك بمدى أدائهم للعمل القيادى مع منحهم بدل تمثيل نظير القيادة والإشراف .

ويمكن أن يعاد العامل للوظيفة التخصصية والتنفيذية بانقضاء المدة إذا ثبت عدم صلاحيته لوظائف القيادة والإشراف وذلك بناء على اقتراح مسبب من اللجنة المشكلة لهذا الغرض .

ويكون شغل وظائف القيادة والأشراف خاضعا للتقييم المستمر من جانب اللجنة المشار إليها والسلطة المختصة بالوحدة .

ثانيا : ضوابط تقييم شاغلى وظائف القيادة والاشراف

تتخذ المعايير التالية كضوابط لتقييم شاغلى وظائف القيادة والإشراف :

١ . مدى ما يحققه التقسيم التنظيمى الذى يشرف عليه شاغل الوظيفة من أهداف الوحدة .

٢ . مدى ما حققه شاغل وظيفة القيادة أو الإشراف من رفع لمستوى أداء المرؤوسين .

٣ . مدى استخدامه للسلطة المخولة له فى تطبيق مبدأ الثواب والعقاب .

٤ . المراجعة الدورية لأعمال القيادات للوقوف على مدى الإنجاز المحقق .

ثالثا : تدعيم ومساندة الصلاحيات المخولة للقيادات الادارية

لما كان التدقيق فى إعداد واختيار القيادات على الأسس الموضوعية المتقدمة ينبغى أن يصاحبه تدعيم وتقوية لصلاحيات هذه القيادات لذلك فقد رؤى أن يكون للسلطة المختصة أن تجرى التحقيق داخل الوحدة أيا كان مستوى العامل أو تحيله للنيابة الإدارية وفقا لتقديرها بدلا من النص الحالى الذى يلزم السلطة المختصة إحالة التحقيق للنيابة الإدارية فى الأحوال الخاصة بالتحقيق مع شاغلى الوظائف العليا ويكفل التعديل هنا سرعة الانتهاء من التحقيق .

وإضافة إلى ما تقدم فإن التعديلات الواردة بالمشروع تحقق الحماية الكافية للقادة وذلك عند تعرضهم للشكاوى التى تتضمن عبارات غير لائقة أو تهديدا أو تشهيرا أو إساءة واعتبار ذلك مخالفة تأديبية يعاقب عليها العامل وذلك توفيرا للمناخ المناسب لعمل هذه القيادات .

وأخيرا فإن هناك ملاحظة هامة يستوجب هذا السياق ضرورة الإشارة إليها ألا وهى أن نظام اختيار وشغل الوظائف القيادية المشار إليه أهم معالمه فيما سبق لا يغنى عن توافر اشتراطات شغل هذه الوظائف ومرجع ذلك إلى معايير ترتيب الوظائف التى تحدد الاشتراطات المطلوبة لشغل هذه الوظائف ومن أهمها :

- نوع ومستوى التأهيل العلمى المطلوب .
- مدد الخبرة الزمنية والنوعية المطلوبة (البينية أو الكلية) .
- المعارف والمهارات والقدرات اللازمة .
- التدريب اللازم .

كل شخص يستطيع أن يكون مبتكرا.. ان كان لديه ارادة ورغبة أكيدة فى النجاح

دعوة.. لتعلم مهارات التفكير

عزيزي القارىء.... هذا هو المقال الثانى من سلسلة دعوة .. لتعلم مهارات التفكير . أرجو أن أكون قد وفقت فى المقال السابق الذى نشر فى العدد الماضى وعرض فيه كيفية اكتساب هذه المهارة عن طريق تحسين عملية تنظيم الأداء الذهنى والتعرف والالمام بكل من نوعى التفكير التحليلى والنقدى.

ولكن اسمح لى قبل أن نتطرق لنمط جديد من أنماط التفكير أن نستعرض اجابة السؤال الذى طرح فى آخر مقال العدد السابق بعد عرض نمط التفكير النقدى والخاص بسيناريو لمشهد عملى حدث بالفعل فى الطريق العام وانتهى بعملية نصب وكان السؤال هو:- لو أنت كنت موجودا مع الناس فى هذا الموقف وباستخدام تفكيرك النقدى متى سوف تكتشف أنها خدعة ونصب ؟ .



اعداد : سامية وصفي

رئيس ادارة مركزية بالجهاز

أتمنى أن كل من قرأ هذا المشهد قد توصل إلى معرفة الحل - ولكن لمن لم يسعفه الحظ فى ذلك يستلزم الأمر استرجاع بسيط لمعنى التفكير النقدى فقد سبق وعرفناه بأنه المحاولة الدؤوبة من جانب الفرد :

١ - اختبار الحقائق ٠

٢ - مجموعة من المبادئ العقلية والمنطقية .

وبتطبيق العقل والمنطق على مشهد هذا السيناريو سيظهر الحل فى قول ضابط الشرطة .... الحكومة بتستورد السمنة ده وبتسلمها لكم بـ " أربعة جنيهات " عشان الشعب يطبخ بالسمن البلدى .... !!! وتظهر الإجابة هنا بتطبيق التعريف للتفكير النقدى والذى يتمثل فى :

١ - اختبار حقائق وهنا فإن السمن يستورد هذا حقيقة

٢ - فى ضوء مبادىء العقل والمنطق والعقل والمنطق يقول ان السمن المستورد إما طبيعى أو صناعى ولكن ليس بلدى كما قال ضابط الشرطة !!! لأن السمن البلدى يعنى المصنع من خير بلدنا

وبالتالي فاستخدامنا واختبارنا للحقائق مع المبادىء العقلية والمنطقية استطعنا الوصول للإجابة وهذا هو التفكير النقدى الذى يجب أن نتدرب عليه .....

والآن هيا بنا نتجول معاً مرة أخرى لنتعرف ونتدرب على مهارة جديدة من مهارات التفكير وهو التفكير الابتكارى أو الإبداعى .

فالسطور التالية تهدف إلى إلقاء الضوء على أساليب تنمية القدرات الإبتكارية للمساعدة على اكتشاف وتحسين هذه القدرة لدينا ليستطيع كل فرد أن يكون مبتكراً وينمى هذه القدرة حتى يصبح شخصاً ناجحاً فى حياته وعمله موظف متميز / رئيس فعال / مدير ناجح / قائد مؤثر / باحث أصيل / أو مخترع معروف .

فالقدرة على الابتكار/ innovation نعمة من نعم الله، وهبها الله سبحانه وتعالي لنا جميعاً. إنها إحدى القدرات العقلية المهمة التي نولد بها، وإن كانت بدرجات متفاوتة لدى كل منا.

ويعد الابتكار من أهم القدرات التي يجب أن تحظي بالاهتمام أو العناية والرعاية، لأن المبتكرين هم الذين غيروا وجه التاريخ والعالم، وهم ثروة بشرية نادرة، وعنصر أساسي لتقدم الأمم.

وقد أصبح الاهتمام بالابتكار ضرورة تحتمها طبيعة العصر الحديث. ويرجع

المبتكرين ثروة بش

ذلك إلي أهمية الابتكار في كل مجالات الحياة، وإلي دور المبتكرين في تغيير التاريخ وإعادة تشكيل العالم أو الواقع.

وتتنافس الدول فيما بينها في تشجيع الابتكار ورعاية المبتكرين، بهدف زيادة قوتها الاقتصادية والحربية وتطوير أبحاثها في الفضاء وحماية البيئة من التلوث، بينما الجهود المبذولة في الدول النامية (ومنها الدول العربية) في هذا المجال ما تزال قليلة ومحدودة.

وعلى الرغم من أن الابتكار يمثل حقيقة الوجود الحضاري للإنسان منذ أن خلقه الله على هذه الأرض، ألا أن بحث الظاهرة الابتكارية بالشكل العلمي جاء متأخراً إلي حد كبير.

وقد حاول كثير من الكتاب والعلماء تقديم ما يساهم في توضيح هذه الظاهرة ورصد العوامل المشجعة والمعوقة لها بصفة عامة. وهذا ما سوف نستعرض جزءا منه في السطورالتالية وهو إلقاء الضوء على أساليب تنمية القدرات الابتكارية لتساعدنا على اكتشاف وتحسين القدرات الابتكارية لتحقق الشعار بأن كل فرد يستطيع أن يكون مبتكراً وعلينا أن ننمي هذه القدرة لدينا حتى نصبح أشخاصاً ناجحين في حياتنا وعملنا. وهذا ليس يصعب فإن الابتكار استعداد فطرى ينمي بالتدريب وتعليم المهارات وليس هناك مستحيل في تحقيق الأشياء طالما هناك إرادة ورغبة أكيدة في النجاح .

وأهمية تعلم مهارة التفكير الإبتكارى أو الإبداعى هو ضرورة التحول في أسلوب تعلمنا من الاكتفاء بملء الأذهان بالمعارف والمحفوظات (أسلوب التلقين) إلي التركيز على أسلوب التكوين وتعلم مهارات التفكير بناء وإعداداً وذلك لمواجهة تعقيدات الحياة الحديثة ومشاكلها، ولنكون مواطنين منتجين ومبدعين نافعين لأنفسنا ووطنا في عصر العولمة ومعاييرها فائقة الصعوبة وعصر تكنولوجيا المعرفة والاستثمار فى البشر .

فما هو الابتكار innovation؟

الابتكار لغوياً مرادف للإبداع ، الاختراع ، التفوق ، التميز واستحداث أساليب وعلاقات جديدة بدلاً من القديمة أو المتعارف عليها .

بمعنى هو :-

١ . القدرة على التجديد والخروج من

...رية وعنصر أساسى لتقدم الأمم

الشائع والمألوف .

٢ . القدرة على التخلص من الأنماط التقليدية فى التفكير والتعامل مع المألوف بمنظور جديد ، ثم الإتيان بحلول متميزة للمشكلات .

٣ . القدرة على إنتاج شىء جديد يراه آخرون أو يسمعون عنه .

٤ . القدرة على التعبير عن الأفكار الجديدة ، دون كف أو كبت ودون خوف من سخرية الآخرين .

٥ . القدرة على اكتشاف علاقات ، أو معان أو أفكار جديدة ، وتوظيفها بصورة جديدة .

٦ . فهو قدرة يمكن اكتسابها ، ومهارة يمكن التدريب عليها .

وإذا كنا قد اتفقنا أن الإبتكار لغوياً هو مرادف للإبداع .

ماهو الإبداع ؟

الإبداع هو قدرة / موقف / عملية وهيا نتعرف على المقصود بكل منهم

١ . قدرة

تعريف بسيط : الإبداع هو القدرة على تخيل أو اختراع شىء جديد .

إنها ليست القدرة على تخليق أفكار بدمج وتغيير وإعادة تطبيق الأفكار الموجودة بالفعل . فبعض الأفكار إبداعية مدهشة وعبقرية ، والبعض الآخر بسيط وجيد وعملى لم يفكر فيه أحد من قبل .

صدق أو لاتصدق ؟ كل واحد لديه قدرة إبداعية ضمنية . فقط تأمل كم يكون الأطفال مبدعين . فى البالغين أقمع الإبداع من خلال الأسلوب الحالى للتعلم ولكنه مازال موجوداً ويمكن إيقاظه (إحياؤه) مرة أخرى .

٢ . موقف

الإبداع هو أيضاً موقف : هو القدرة على قبول التغيير والتجديد .

هو الرغبة فى تخليق ودمج وتغيير الأفكار والاحتمالات .

هو المرونة فى النظر للخارج (الرؤية) .

فالمتبع فى أى وقت هو الاستمتاع بالشىء الجيد بينما الإبداع هو أن تبحث عن طرق لتحسينه أكثر .

لقد تدربنا اجتماعياً لكى نقبل عدداً صغيراً من الأشياء المسموح بها أو العادية ، مثل البندق المغطى بالشيكولاتة على سبيل المثال . أما الشخص المبدع يدرك أن هناك إحتمالات أخرى مثل زبدة الفول السودانى وسندوتشات الموز أو بلح مغطى بالشيكولاتة .

٣ . عملية

إن الناس المبدعين يعملون بجدية وباستمرارية لتحسين الأفكار والحلول بعمل تغييرات وتحسينات تدريجية لأعمالهم . وعلى عكس الأساطير التى تحيط بالإبداع فالقليل جداً من أعمال التميز الإبداعى هى التى تنتج عن ضربة واحدة من العبقرية أو فى نبضة نشاط سريع .

فإن الشخص المبدع يعرف أنه يوجد دائماً مجال للتحسين . لأنه شخص عملى له قدرات كثيرة .

ومن قدرات التفكير الإبداعى :-

أولاً : الطلاقة والخصوبة :

القدرة العالية على تقديم أكبر عدد ممكن من الأفكار المتوافقة - المتلائمة خلال وحدة زمنية وتسمى الخصوبة والسيولة الفكرية وتوليد الأفكار .

ثانياً : المرونة والتنوع :

القدرة على تغير الحالة الذهنية بتغير المواقف والابتعاد عن الجمود والتصلب العقلى والنمطية والاعتياد . والقدرة على التلون العقلى .

ثالثاً : الأصالة والتميز :

التميز أى ليس لها نموذج سابق ولا تتسم بالشيوع . أى القدرة على إنتاج أفكار وحلول أصيلة ، لا تكرر فكر المحيطين به أو الأفكار الشائعة أو القدرة على إنتاج أفكار قيمة جيدة النوعية .

فالمرونة أن الشخص لا يكرر نفسه .

والأصالة أن الشخص لا يكرر غيره .

رابعاً : التركيز والمثابرة :

القدرة على التركيز والانتباه طويل المدى على هدف معين . التمتع باليقظة الذهنية والحماس الوجدانى والابتعاد عن التشتت .

خامساً : الحساسية للمشكلات :

١ - الوعى بنواحى النقص والقصور والقدرة على رؤية كثير من المشكلات فى الموقف الواحد .

٢ - الإحساس المرهف والوعى المرتفع بالمشكلات وإيجاد حلول للمشكلات .

وللتفكير الابتكارى أو الإبداعى عدة اتجاهات :-

منها الإيجابى ومنها السلبى ولنستعرض كل منها بإيجاز ولنجتهد أيضاً فى الإبتعاد عن السلبى منها حتى لا يعوقنا فى طريق النجاح .

ولنبدأ بعرض الاتجاهات الخاطئة والسلبية والتى تعوق الابداع ومنها العبارات التالية التى نستخدمها عادةً فى حياتنا ونحن لاندرك أنها تعوق نمو تفكيرنا الإبتكارى أو الإبداعى ومن هذه العبارات :-

١ . ياه مشكلة !!

إن رد الفعل للمشكلة غالباً ما يكون أكبر من المشكلة ذاتها . كثيرون يتجنبون أو ينكرون وجود المشاكل إلى أن يصبح الوقت لحلها متأخراً . وغالباً ما يكون السبب أن هؤلاء الناس لم يتعلموا الاستجابات العاطفية والنفسية والعملية الملائمة للمشاكل .

٢ . ليس من الممكن عملها (أو حلها)

هذا الاتجاه - فى تأثيره - هو الاستسلام قبل المعركة . إذا افترضنا أن لاشيء هناك يمكن عمله ، أو أن هناك مشكلة لا تحل ، هذا يعطى للمشكلة قوة لم تكن تملكها قبلاً والاستسلام قبل البدء - بالطبع - يشبع الذات .

انظر إلى تاريخ الحلول والشكوك المصاحبة :

" لن يطير الإنسان أبداً " ، " لا يمكن التغلب على الأمراض أبداً "، " لا يمكن للصواريخ أن تخرج من المجال الجوى أبداً "

إن الاتجاه الملائم يمكن تلخيصه فى العبارة التى تقول " إن الصعب نصنعه على الفور ، والمستحيل يأخذ وقتاً أطول " .

٣ . أنا لا أستطيع أن أفعلها أو لا يوجد شىء أستطيع أن أفعله

بعض الناس لديهم الاعتقاد " حسناً ..يمكن أن تحل المشكلة بواسطة بعض الخبراء " ولكن ليس بواسطتي لأنى لست ذكياً بالدرجة الكافية أو لأنى لست مؤهلاً لذلك .

على الرغم من ذلك أنظر إلى تاريخ حل المشاكل ..

■ من كان " الأخوة رايت " الذين اخترعوا الطائرة ، أكانوا مهندسي طيران ؟ لا كانوا مجرد ميكانيكيين لإصلاح العجل .

■ طفاية الحريق اخترعها أحد قادة الميليشيات " جورج مانبى " .

■ فى الحقيقة ، هناك نقطة مهمة توصل إليها كتاب معاصرون عن " التميز " وهى (ان أغلب التجديدات فى الصناعة تأتى دائماً من أشخاص - وليس مجموعات بحثية - خارج نطاق الاختراع) .

■ كل التطورات الكبيرة فى الغواصات كانت إضافات من ج. دبليو جاريت وهو موظف إنجليزى وجون بى . هولاند وهو مدرس أيرلندى .

بالاختصار : أى عقل جيد وله اتجاه إيجابى وبعض المهارات يمكن أن يؤدى ببراعة فى حل أي مشكلة .

تذكر دائماً أنه يمكنك أن تصنع شيئاً . حتى إذا لم تتمكن من أن تنهى المشكلة تماماً من على الأرض ، يمكنك دائماً أن تفعل شيئاً لجعل الوضع أفضل .

٤ ـ ولكنى لست مبدعاً

■ كل شخص مبدع إلى حد ما ، كل الناس قادرون على الوصول إلى درجات عالية من الإبداع . فقط انظر إلى الأطفال الصغار عندما يلعبون ويتخيلون .

■ المشكلة أن الإبداع أقمع بواسطة عوامل كثيرة منها أسلوب التعليم أو البيئة المحيطة والمؤثرة فينا . كل ما تحتاجه هو أن تجعل الإبداع المقمع داخلك يطفو مرة أخرى إلى السطح .

■ سوف تكتشف أنك مبدع بدرجة مدهشة .

٥ ـ قد أفشل

■ إن توماس إديسون - خلال بحثه للوصول إلى الفتيلة المثالية للمصباح - جرب كل شىء أمكنه التفكير فيه ، حتى أنه جرب بعض الشعيرات من ذقن صديق له . لقد جرب ٨٠٠ شىء ، وبعد حوالى ١٠٠٠ محاولة سأله واحد إن كان قد أحبط من انعدام النجاح فقال له : " لقد اكتسبت كماً هائلاً من المعرفة ... والآن أعرف ألف شىء لا ينفع " .

■ أحد العوائق الرئيسية للإبداع وحل المشاكل هو الخوف من الفشل .

■ العلاج هو أن تغير اتجاهك تجاه الفشل . إن الفشل خلال الطريق يجب أن يُتوقع وأن يُقبل . ما الفشل إلا أداة للتعلم والتى تساعد على التركيز على الطريق للنجاح ، ليس فقط أنه ليس هناك عيب فى الفشل ولكن الفشل هو علامة على الفعل والكفاح والمحاولة ، وهذا أفضل بكثير من عدم الفعل .

والآن أيها القارئ العزيز ألق نظرة على هذه القائمة من العقبات المكتوبة وفكر فى كم تعوق إبداعك وإبداع الآخرين :

■ العادات والروتين
■ الخوف من عمل أخطاء
■ المعتقدات الخاطئة
■ أساليب التربية
■ التخوف من النتائج
■ وزن النتائج السابقة
■ الحقائق المطلقة
■ القواعد والمبادئ
■ الخوف من التغيير
■ الارتياح للأنماط الثابتة
■ التأكد
■ الملل
■ الشك فى الذات ونقد الذات
■ الضغوط والإجهاد
■ الخوف من الظهور بمظهر طفولى
■ التخصص
■ عدم الرغبة فى المغامرة
■ اللغة
■ السن
■ قلة الوقت
■ الذات

يكفى ما عرض من اتجاهات سلبية وخاطئة تمنع الإبداع أرجو أن نتدرب فى البعد عنها ونتجه الآن إلى الاتجاهات الإيجابية وآليات التفكير الإبداعى ومنها :-

■ **التطور والنشوء** : Evolution

- هذه هى طريقة " زيادة التحسين " الأفكار الجديدة قد تنشأ من أفكار أخرى قبلها ، والحلول الجديدة من حلول سابقة ، والجديدة تم تحسينها قليلاً عن القديمة .

■ وهذه الطريقة من الإبداع تذكرنا أيضاً بالمبدأ النقدى القائل : " كل مشكلة حُلت ، يمكن أن تُحل مرة أخرى بطريقة أفضل " . المفكرون المبدعون لا يلتزمون بفكرة أن " مجرد أن مشكلة قد حُلت مرة تنسى " أو بالمثل القائل : ما لم تنكسر .. لا تصلحها " . إن فلسفة المفكر المبدع هى " لا يوجد شىء يمكن أن نطلق عليه غير مهم " .

■ **التخليق**: Synthesis

- بهذه الطريقة يمكن دمج فكرتين موجودتين بالفعل أو أكثر فى فكرة ثالثة جديدة .

على سبيل المثال ، دمج فكرة مجلة مع شرى Audio- Magater يعطى فكرة مجلة يمكن أن تستمع لها ، قد تصلح للمكفوفين أو لمن يقودون على طريق سريع باستمرار .

■ فكرة أخرى مثل ضم مطعم للمسرح Dinner- Theater حيث يرغب أغلبية الناس فى تناول العشاء قبل الذهاب للمسرح .

الروتين والمعتقدات الخاطئة وأساليب التربية تعوق عملية الإبداع

■ **إعادة التطبيق** : Reapplication

هذه الطريقة تعنى أن ننظر لشىء قديم بطريقة جديدة ، تعنى أن نذهب أبعد من المسميات (التحديات) . وتعنى أيضاً أن نتخلص من التحذيرات والتوقعات والافتراضات واكتشاف كيف يمكن إعادة تطبيق شىء .

عليك أن ترى أبعد من التطبيقات السابقة أو الثابتة لفكرة أو حل أو شىء لتستطيع أن ترى أي تطبيقات أخرى محتملة .

على سبيل المثال :

دبوس الورق يمكن أن نخرج به مسمار قلاووظ .

البوية يمكن استعمالها لتثبيت صامولة .

الصابون السائل يمكن استخدامه كسائل للتخلص من النمل .

■ **الثورة** : Revolution

أحيانا تكون أفضل فكرة جديدة ، هى الفكرة المختلفة تماماً ، الفكرة التى تختلف بشدة عن الأفكار السابقة .

■ بينما فلسفة التحسن الارتقائى تجعل أستاذاً يتساءل : " كيف يمكن أن أجعل محاضراتى أفضل وأفضل ؟ " قد تكون الفكرة الثورية : لماذا لا أتوقف عن إعطاء المحاضرات وأجعل الطلبة يعلمون بعضهم البعض من خلال العمل فى المجموعات أو تقديم تقارير ؟ " .

■ **تغيير الاتجاه**: Changing

تحدث اختراقات إبداعية كثيرة عندما ينتقل الانتباه من زاوية للمشكلة إلى زاوية أخرى . وهذا يطلق عليه أحياناً " البصيرة الإبداعية " .

" الهدف هو حل المشكلة وليس تنفيذ حل معين " .

عندما تتعطل طريقة للحل ، تحول إلى أخرى فليس هناك التزام بطريقة معينة .

كان هذا عرضا لآليات التفكير الإبداعى ولكن ماهى صفات الإنسان المبدع ؟

من صفاته الآتى :

١ - المثابرة

معظم الأشخاص يفشلون لأنهم يقضون تسع دقائق فى حل مشكلة تحتاج إلى عشر دقائق لحلها إن التفكير

الإبداعي وحل المشاكل عمل مضن ويتطلب مزيداً من الوقت والجهد لا يوجد ما يسمى بالحل ... انما السريع والسهل اما تحتاج إلى معلومات تحصل عليها بالدرس والبحث ويجب أن تستخدم معلوماتك بالتفكير العميق والتدريب الطويل المستمر ... إن التخطيط للمثابرة هو التخطيط للنجاح .

٢ - تخيل مرن

إن المفكرين المبدعين يرتاحون للتخيل وللتفكير الذى قد يعتبر غريباً، أو حتى الأفكار التى لا يفكر فيها أحد -Unthink able- فقط لأجل الإثارة أثناء العصف الذهنى ويمكن الاستمتاع بجميع أنواع الأفكار الغريبة والآراء الغريبة والعقل - إذا كان نفعياً - من المحتمل أن يجد شيئاً نافعاً فيها .

٣ - الاعتقاد بأن الأخطاء مرحب بها :

إن المجتمع الحديث لسبب ما يرحب بالفكرة " الشىء الوحيد الذى لا يغفر هو أن تفشل أو تصنع خطأ " والحقيقة أن الفشل هو فرصة والأخطاء تظهر أن هناك شيئاً قد عمل . ولهذا فالمبدعون قد أدركوا وقبلوا وجدانياً أن صنع الأخطاء ليس بالشىء السلبى المهم والمؤثر على الشخص إن الأخطاء تعليمية ويمكن أن تقود إلى النجاح لأنها تعنى أنك تفعل شيئاً . " إنه يستطيع .. من يعتقد أنه يستطيع " أن يكون لديك الاتجاه الصحيح الإيجابى بخصوص توليد أفكار جديدة ونافعة لحل المشاكل هو بالحقيقة الجزء الكبير من العملية كلها .

بمعنى أن صفات المبدع أن يكون :-

- مثابرا
- يستمتع بالتحديات
- متفائلا
- قادرا على تأجيل أو إيقاف الحكم
- يرتاح للتخيل
- يرى المشاكل فرصاً
- يرى المشاكل شيئاً مشوقاً
- المشاكل مقبولة لديه وجدانياً
- يتحدى الافتراضات المسبقة
- لاييأس بسرعة
- يعمل بجدية

آن الأوان لنقدم آخر هدية فى دعوة لتعلم مهارات التفكير وهى مفاتيح الإبداع العشر :-

١ . يجب أن تؤمن بأنك يمكن ان تكون مبدعاً لأن الله سبحانه وتعالى خلق لك عقلاً له فصان ، منهما الفص الأيمن المسئول عن التفكير الإبتكارى أو الابداعى وحاول أن تصنع أو تبتكر شيئاً لم يفعله أحد قبلك .

٢ . ابحث عن حلول - لا تفترض أن الحل الأول هو الأفضل .

٣ . كن مستعداً للنظر خارج " الممارسات القياسية " المعروفة .

٤ . أطلق العنان للتفكير بالموضوع وتمتع فلا تكن دائماً منطقياً ، فأحياناً تقودك الأفكار السخيفة إلى أفكار جديدة .

٥ . كن مستعداً لقبول الغموض أو الخطأ ولو لبعض الوقت .

٦ . لا تخف أن تقول شيئاً خطأ .

٧ . تحد " القواعد " و " الافتراضات " التى بداخلك .

٨ . الانتباه إلى الاتجاهات السلبية والخرافات التى تعطل وتؤثر على التفكير الإبداعى .

٩ . مرن حواسك على التعرف على البيئة المحيطة بك بشكل أفضل وبنظرة تفاؤلية.

١٠ . القراءة ثم القراءة ثم القراءة مع الصبر الطويل .

فصاحب مطاعم كنتاكى الشهيرة فى العالم كله لم يكن إلا طباخاً بسيطاً فى أحد المطاعم بالولايات المتحدة الأمريكية صاحب راتب زهيد ... وكانت بداية قصة ثرائه ، عندما حاول أكثر من مرة فى إعداد بهارات الدجاج بشكل غير معتاد أو غير مألوف ، فاخترع وابتكر الخلطة السحرية للكنتاكى .

استعرضنا فى العدد السابق وهذا العدد بعض أنماط التفكير والتدريب عليها ومنها التفكير التحليلى / النقدى / الابتكارى أو الإبداعى ونتساءل هل هناك أنماط أخرى من التفكير ؟ نعم فهناك :-

التفكير الفردى

وهو التفكير الذى يقوم به الفرد بمفرده دون استشارة أحد وهذا النمط من التفكير يعتمد عليه الإنسان بشكل رئيسى فى حياته وعمله لاتخاذ معظم القرارات المطلوبة منه . إلا أن هناك مواقف تواجه الإنسان سواء فى حياته أو عمله تتطلب منه استشارة الآخرين والتعامل معهم لاتخاذ القرارات المطلوبة منه والقاعدة هنا (لا خاب من استشار)

التفكير الجماعى

هو تفكير الجماعة والقاعدة هنا (يد الله مع الجماعة) أكثر من فرد يفكر وأن كل فرد يرى جزءاً من الموضوع أو المشكلة فتكون أفضل والتفكير راشد . فالإنجليز فى الأمثال الشعبية يقولون رؤوس كثيرة أفضل من واحد وهناك مثل لاتينى يقول رأيان خير من رأى واحد .

التفكير المرئى

وهو يهتم بالصور وأشكال المشكلة سواء فى الماضى أو فى الحاضر أو تمثل صورها وأشكالها فى المستقبل . بمعنى أنه يفكر بالصور والأشكال وتتجسد أفكارك وذاكرتك وخيالك كصور ذهنية .

التفكير السمعى

حيث تفكر بالأصوات وقد يكون هذه الأصوات بشرية أو غير بشرية أو حتى ضوضاء فتهتم بدراسة هل المشكلة لها صوت أو ضوضاء وما هى أصوات أطراف المشكلة والمتأثرين بها ودراسة خصائص هذه الأصوات من حيث النمط والدرجة والمستوى والنغمة وتفسير هذه الخصائص .

التفكير الحسى

حيث تتمثل أفكارك فى شكل أحاسيس تكون مشاعر داخلية أو أحاسيس مادية مثل اللمس كما قد تضمن الأحاسيس الخاصة بالمذاق والرائحة . فهناك بدراسة حل المشكلة لها رائحة / أو طعم أو ملمس ، ومستويات ذلك وهل هى مقبولة أم لا ... والقاعدة العامة تقول إن الحواس أدوات أو وسائل تساعد على تحصيل المعرفة التى يحتاجها الإنسان لفهم البيئة المحيطة به وللاستجابة المناسبة تجاهها

وبالتالى فإن سلامة الحواس وتوفرها جميعاً يساعد على تحصيل معارف كثيرة مما يؤدى إلى اتساع الإدراك وإثراء الأفكار ومع اعترافنا بهذه القواعد إلا أن هناك استثناء من ذلك فهناك علماء ومخترعون ومبدعون لديهم درجة أو أخرى من الإعاقة الحسية ومع ذلك لم تعقهم عن التفكير السليم والإبتكار فى مجال عملهم ومن أمثلة هؤلاء نذكر :-

إديسون - لويس بريل - بيتهوفن - هيلين كيلر - طه حسين - سيد مكاوى - عمار الشريعى ...

التفكير الإيجابى أو السلبى

وبصفة عامة فإن الإنسان قادر على أن يوجه تفكيره وجهة إيجابية أو سلبية فعندما ينظر إلى الأمور والأشياء والناس المحيطين به نظرة عادلة ومتفائلة مع محاولة التطوير والتحسن لنفسه ولأسرته ولعمله بل ولمجتمعه فإنه يفكر إيجابياً وله نظرة تقدمية وتفاؤلية وهذا ما يرنو إليه الجميع .

إن هذه النجاحات لا تعود علينا فقط... بل على كل من حولنا لأن ذلك هو سر نجاح الإنسان هو إسعاد ذاته من خلال إسعاد الآخر .

خدمات البترول الجوية

قصة نجاح

إن الطيران بدأ بأحلام الرواد فى محاكاة الطيور وانتهى بالإنسان مقتحما عالم الفضاء وهكذا الفكرة تبدأ بحلم ومع طموح الإنسان وعمله الدءوب يصل بالفكرة إلى واقع ملموس.

هذا ما حدث مع شركة خدمات البترول الجوية إذ بدأ بحلم يراود وزارة البترول فى كسر احتكار الشركات الأجنبية لمجال البترول تنقيبا وإنتاجا وخدمات مساعدة فكان قرار إنشاء شركة وطنية للنقل الجوى ، وكان تحديا كبيرا ، حيث لا توجد خبرات مصرية مدربة فى مجال الهليكوبتر ، ولكن التصميم على النجاح كان أكبر وكان هو الدافع والوقود الذى أشعل حماس فريق العمل لمسابقة الزمن وتحقيق الحلم .

وقد تم تأسيس الشركة على أحدث ما وصلت إليه صناعة الطيران من تقنيات اقتصادية وفنية ، ووظفت أفضل الكوادر فى جميع التخصصات ، مما مكنها وفى فترة لا تتجاوز السنوات الخمس من أن تكون بديلا للشركات الأجنبية التى كانت تقدم هذه الخدمة لقطاع البترول، ونمت الشركة ونما أسطولها، وبعد أن كانت لا تمتلك أكثر من ثلاث طائرات هليكوبتر فى السنتين الأولتين، أصبحت الآن تمتلك الشركة أسطولا كبيرا من الطائرات يتكون من 32 طائرة هليكوبتر و10 طائرات جناح ثابت كما طورت الشركة من نشاطاتها الفنية، وأصبحت قادرة على خدمة نفسها فى مجال الصيانة، وعمرة وإصلاح أجزاء الطائرات وتقديم الخدمة الأرضية للطائرات والركاب محققة أعلى معدلات الانتظام فى التشغيل، و السلامة و الأمن لركابها .

وفى نموها المستمر واقتحامها مجالات النقل السياحى، فالدراسات مستمرة للتوسع و إدخال طرازات حديثة و جديدة تستطيع المنافسة بها ومواجهة الطلب المتزايد على رحلاتها فى الداخل وإلى خارج الحدود الإقليمية.

وقد مثل نشاط الشركة إضافة حقيقية إلى الاقتصاد القومي بما تم إنجازه محليا وبأيد مصرية الأمر الذى أدى إلى توفير العملة الصعبة وإيجاد فرص عمل جيدة لاستيعاب تلك التوسعات فساهم فى حل مشكلة البطالة.

إن ما تم من جهد ونجاح فى تلك السنوات لم يكن ليتحقق لولا وجود رجال مخلصين يقدرون و يعلون قيمة العمل والانتماء ومصرين على النجاح و اكتساب الخبرات اللازمة فى وقت قياسى ولولا وجود القيادات الواعية التى تخطط و تضع برامج تدريب متطورة و تؤهل كوادر فنية قادرة على أن تكون بديلا للخبرات الأجنبية و بنفس القدر من الكفاءة وهو ما يلقى على عاتق الشركة مسئولية ضخمة، فإن كان الوصول إلى القمة مهمة صعبة تحتاج إلى كثير من الجهد والعرق، فإن الحفاظ عليها أكثر صعوبة وهذا هو التحدى الذى تواجهه الشركة الآن، وإن إدارة الشركة و جميع العاملين بها مصرون على استمرار نجاحاتها و تطورها فى ظل الدعم الدائم الذى تلقاه من السيد وزير البترول والثروة المعدنية

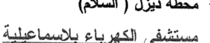


الكهرباء والطاقة فى شركة شرق الدلتا لإنتاج الكهرباء

يقع عبء توفير وتأمين التغذية الكهربائية فى المنطقة الشرقية من جمهورية مصر العربية تحت رعاية شركة شرق الدلتا لإنتاج الكهرباء وهي شركة مساهمة مصرية تأسست طبقا لأحكام القوانين السارية بجمهورية مصر العربية وهى إحدى الشركات العملاقة التابعة للشركة القابضة لكهرباء مصر ويقع فى النطاق الجغرافى لعمل الشركة عدد ٧ محافظات هى (دمياط ، بورسعيد ، الإسماعيلية ، السويس ، شمال سيناء ، جنوب سيناء ، البحر الأحمر)

تقوم الشركة بتشغيل وصيانة جميع محطات التوليد التابعة لها وعددها ١٠ محطات باجمالى قدرة ٣٩٢٢,٢٦ ميجاوات وهى تمثل تقريباً ٢٣,٥ % من اجمالى القدرة المركبة للشبكة الموحدة للجمهورية

- **عدد ٤ محطات بخارية (عتاقة،عيون موسى ،ابوسلطان،العريش)**
- **عدد ٤ محطات غازية (الشباب، بورسعيد، شرم الشيخ ،الغردقة)**
- **محطة مركبة (دمياط) ،**
- **محطة ديزل (السلام)**



مستشفى الكهرباء بالاسماعيلية

انشأت الشركة مستشفى الكهرباء عام ١٩٩٩ وذلك لتقديم الخدمة المتميزة الطبية وبأسعار مناسبة مسترشدة بقوائم اسعار المؤسسة العلاجية للعاملين بالشركة والشركات الشقيقة والبيئة المحيطة بها وتخدم أكثر من خمسة ألاف عامل بالشركة وتتكون المستشفى من عدد (١٢) عيادة خارجية فى جميع التخصصات وغرفتان للعمليات الجراحية وقسم داخلى يتكون من عدد (٢٤) سرير مزود بجميع الخدمات الطبية وعدد (٤) اسرة بالرعاية المركزة وهى الثانية على مستوى منطقة قناة السويس من حيث الامكانيات الطبية والاجهزة الحديثة ويخدم المستشفى معمل للتحاليل وقسم للاشعة التشخيصية وصيدلية.

مشروعات تحت التنفيذ

تقع الشركة فى أهم مناطق الجذب السياحى فى مصر (محافظتى جنوب سيناء والبحر الاحمر **) وكذا مناطق التنمية الصناعية فى خليج السويس وشرق بورسعيد ، والتنمية الزراعية فى شمال سيناء لذا فقد قررت وزارة الكهرباء والطاقة إقامة المشروعات التالية فى نطاق عمل الشركة .**

مشروع محطة العين السخنة قدرة ٢×٦٥٠ ميجاوات بتكنولوجيا (سوبر كريتكل)

بتكلفة استثمارية (١,٥) مليار دولا امريكى للمكون الاجنبى و (٣,٧٦) مليار جنية مصرى للمكون المحلى و يقع المشروع شمال غرب خليج السويس (محافظة السويس) .

مشروع محطة كهرباء نويبع ذات القدرة المركبة قدرة ٧٥٠ ميجاوات

بتكلفة استثمارية (٥٦٣) مليون دولار امريكى للمكون الاجنبى و (١٤٤٤) مليون جنية مصرى للمكون المحلى ويقع المشروع بمدينة نويبع (محافظة جنوب سيناء)

وتعتبر هذة المشروعات من المحطات صديقة البيئه حيث تؤكد المواصفات الفنية لهذه المحطات الالتزام الكامل بالمعايير البيئيه ومن المتوقع توفير نحو ٤٠٠٠ فرص عمل خلال مرحلة الانشاء .

شركة القاهرة لانتاج الكهرباء

القدرة المولدة

تبلغ القدرة المولدة من شركة القاهرة لإنتاج الكهرباء ٤٥٤٥ ميجاوات من محطات شمال القاهرة - شبرا الخيمة - غرب القاهرة - جنوب القاهرة - وادى حوف الغازية علما بأن الطاقة المولدة من الشركة بالفعل تغطى احتاجات القاهرة الكبرى وتساهم الشركة حاليا بنسبة ٢٠٪ من إجمالى التوليد فى مصر وجميع الوحدات العاملة بالشركة صديقة البيئة.

١ - مشروع محطة كهرباء التبين قدرة ٧٠٠ ميجاوات

يتكون المشروع من وحدتين بخاريتين قدرة الوحدة(٣٥٠م.و) وجارى تنفيذ المشروع بتكلفة أجمالية تقديرية تبلغ ٨٠٧ مليون دولار أمريكى بما يعادل ٤٣٢٠ مليون جنيه مصرى وقد تم إزالة مبانى المحطة القديمة قدرة ٩٠ ميجاوات لإنشاء المحطة الجديدة على نفس الموقع بقدرة ٧٠٠ ميجاوات حيث قدم البنك الدولى تمويلا قدرة ٢٥٩,٦ مليون دولار أمريكى وقرض البنك الأهلى بمبلغ مقداره ١٣٣,٧ مليون دولار وقرض من صندوق الأوبك بمبلغ ٤٠ مليون دولار فى حين تقوم الشركة بتمويل باقى التكلفة من مصارها الذاتية بمبلغ ٣٧٤ مليون دولار.

وتم تنفيذ الاجراءات الآتية:-

المواصفات وطرح المناقصات وتحليل العروض وتوقيع التعاقدات وإعداد التصميمات للمهمات:-

تم الانتهاء من هذه المرحلة بالكامل وذلك بتوقيع جميع عقود المشروع والبالغ عددها (١٨) عقد

ب - المرحلة الثانية والخاصة بالانشاءات وتجارب بدء التشغيل:-

- تم الانتهاء من أعمال تجهيز الموقع التى قامت بها شركة بتروجيت
- جارى تنفيذ الأعمال المدنية للمشروع عن طريق شركة أوراسكوم
- جارى تنفيذ الأعمال المدنية لحوش المفاتيح بالمشروع عن طريق شركة سيمنس
- تم تسليم الموقع لشركة انسالدو وشركة الستوم لتنفيذ أعمال الغلايات والتربينات بالمشروع
- نسبة تقديم العمل الفعلى للمشروع حتى الآن ٦٢٪

هذا ومن المتوقع بدء التشغيل للمشروع فى أبريل ومايو من عام ٢٠١٠.

٢ - مشروع توشيع محطة غرب القاهرة قدرة ٧٠٠ ميجاوات(الواحدات ٧&٨)

يتضمن المشروع انشاء وحدتين بخاريتين قدرة الوحدة(٣٥٠م.و) وجارى تنفيذ المشروع بتكلفة إجمالية تقديرية تبلغ ٧٩٢ مليون دولار أمريكى بما يعادل ٤٢٣٨ مليون جنيه مصرى وتم تمويل جزء من قروض اجنية بقيمة ٤٢٧,٧ مليون دولار والباقى وقدره ٣٦٤,٣٥ مليون دولار أمريكى من المصادر الذاتية للشركة.

جهات التمويل للمشروع:-

- الصندوق العربى للإنماء الأقتصادى والاجتماعى بمبلغ ٣٠ مليون دينار كويتى
- الصندوق الكويتى للتنمية الأقتصادية والعربية بمبلغ ٣٠ مليون دينار كويتى
- صندوق الأوبك للتنمية الدولية بمبلغ ٢٣,٤ مليون دولار أمريكى.
- البنك الاهلي المصري بمبلغ ٢٠٤,٣ دولار امريكي ٠

وتم تنفيذ الإجراءات الآتية:-

أ - المرحلة الأولى والخاصة باعداد المواصفات وطرح المناقصات وتحليل العروض وتوقيع التعاقدات واعداد التصميمات للمهمات:-

تم الإنتهاء من هذه المرحلة بالكامل وذلك بتوقيع جميع عقود المشروع والبالغ عددها (١٧) عقد.

ب - المرحلة الثانية والخاصة بالإنشاءات وتجارب بدء التشغيل

- جارى تنفيذ الأعمال المدينة بالمشروع عن طريق شركة اركيردون.
- نسبة تقدم العمل الفعلى للمشروع حتى الآن ٤٨٪

ومن المتوقع بدء التشغيل للمشروع فى ستمبر وأكتوبر من عام ٢٠١٠.

٣ - مشروع تطوير أجهزة القياس والتحكم بمحطة كهرباء شبرا الخيمة

- تقوم الشركة حاليا بتطوير أجهزة القياس والتحكم بمحطة كهرباء شبرا الخيمة ضمن مشروع رفع الكفاءة وتحسين البيئة حيث تم التعاقد مع الاستشارى فيتشنر الألمانى للقيام بالأعمال الاستشارية لتنفيذ المشروع وتم توقيع التعاقد مع شركة سيمنس الألمنية لتنفيذ المشروع.
- تبلغ التكلفة الإجمالية للمشروع حوالى ٢٣٧,٢ مليون جنيه مصرى ويتم تمويلها من قرض بنك التعمير الألمانىKFW بقيمة٢٤,١٦ مليون يورو بالإضافة إلى ٤٠ مليون جنيه مصرى تمويل ذاتى من مصادر الشركة.
- تم الإنتهاء من أعمال التطوير للوحدتين(٢)و(٤) بالمحطة ومن المخطط البدء فى أعمال تطوير الوحدة(٣) فى فبراير٢٠٠٩ والوحدة(١) فى نوفمبر ٢٠٠٩ حسب البرنامج المعتمد من التحكم.

وتتميز شركة القاهرة لإنتاج الكهرباء بأنها تضم مجموعة من المهندسين والعاملين والإداريين على قدر كبير من الخبرة والمهارة وإمتلاك القدرات اللازمة لإنجاز الأعمال وتحقيق الأهداف المنشودة الأمر الذى ساهم فى تطوير الأداء للشركة وزيادة الطاقة المولدة من المحطات ويتطلب تعدد المشروعات الحالية المزيد من الجهد لمواصلة المسيرة الناجحة للشركة فى سبيل إنجاز الخطط المستهدفة من أجل التطوير وزيادة الطاقة المولدة فى مصر وهو ماتوكد عليه دائما قيادات الشركة.

دور الأســرة فى صناعــة الموظف العــام

من المسلمات فى حياة الفرد ان التنشئة الاجتماعية هى اساس سلوكه فيما بعد، بل هى ركيزة شخصيته الأساسية. فالفرد يبدأ حياته بعد الميلاد بجهل عام عن كل مايحيطه، تحركه غرائزه فى البقاء، وبمرور الوقت يكتسب المعارف والمهارات والقيم والتقاليد والاعراف بالإضافة الى ديانته والتى عادة ماتكون وراثية عن الأسرة، تلك القضية التى شغلت الكثير من المفكرين والعلماء وعلى راسهم الإمام الغزالى فى رحلته من الشك الى اليقين. وان كان هذا ليس مجال موضوعنا الا انه قاعدة تنطلق منها الى المفهوم الأساسى لموضوع بحثنا، الا وهو دور الاسرة فى صناعة الإنسان بصفة عامة، وفى صناعة الموظف العام بصفة خاصة.

ولا يفهم من ذلك ان دور الأسرة فى الحياة الهدف منه فقط.. صناعة الموظف! ولكن المقصود هو القاء الضوء على جانب من جوانب شخصية الموظف والذى يتشكل بناء على ماورثه من قيم وأخلاق ومبادئ يدور فى فلكها سلوكه المهنى.

فمن الأمور التى تغيب عن بالنا عند مناقشة اسباب فساد موظف هو الأمر الذى يتعلق بقابليته للفساد دون ان يردعه دين او قيم او ضمير يعيده الى صوابه. مما يسحبنا الى مفهوم المجتمع المثالى بالنسبة للفرد، والذى يتشكل حسب مفاهيم ذلك المجتمع الذى يعيش فيه بداية من الأسرة والحى والمدينة ونهاية بالمجتمع ككل. فمجتمع اللصوص مثلا القيمة الإنسانية والمكانة العالية فيه للص الماهر، وهذا المجتمع ينشا فيه الطفل نشأة تقوم على السلب والنهب، ويكون الفرد صاحب القيم والمبادئ والتدين منبوذا فيه، اذن فمجتمع اللصوص هو المجتمع المثالى بالنسبة للص. السرقة فيه امر عادى، بل ومطلوب!.

ولذلك فالتنشئة الاجتماعية من الأهمية التى جعلت الكثير من الدراسات التربوية والنفسية والاجتماعية تهتم بأساليب التأثير فى سلوك الأبناء، فسلوك الفرد هو مجموعة من المكتسبات السلوكية الناتجة عن التنشئة الاجتماعية بصفة عامة، واساليب التربية التى تنتهجها الاسرة بصفة خاصة. فللأسرة الدور الاول والأهم فهى بمثابة البوابة التى يدلف منها الإنسان الى العالم الخارجى ويتعامل معه بما اكتسبه من معارف ومهارات وقيم وعادات، ويبرز هنا دور الآباء فى إكساب الإنسان العادات السلوكية، خاصة تلك التى يتوقف عليها المجتمع والجماعات الإنسانية على اختلافها.

ومما يزيد الامر خطورة ان سلوك الفرد قد يضر المجتمع باكمله حينما يتولى ذلك الفرد منصبا يتطلب إجراءات تتوقف عليها سلامة مجتمعه اجتماعيا او سياسيا او اقتصاديا او أخلاقيا الى آخره من الأمور التى قد تضر بالمجتمع.

إعداد أحمد جابر حسنين على
باحث بمركز إعداد القادة للقطاع الحكومى

التنشئة الاجتماعية للطفل

ان عملية التنشئة الإجتماعية للطفل فى غاية الأهمية بالنسبة لتكوين شخصيته وتكوين ذاته وتتوقف هذه العملية على عادات المجتمع وتقاليده وقيمه والاتجاهات الفكرية السائدة فيه وعلى العرف والقانون والمعايير الخلقية والاجتماعية والعقيدة وأنماط السلوك المختلفة أو على ثقافة المجتمع.

مفهوم التنشئة الاجتماعية:

التنشئة الاجتماعية هى العملية التى يتحول من خلالها الفرد، بل بواسطتها من كائن بيولوجى الى فرد اجتماعى، فالرضيع مثلا تحركه فى أيامه الأولى حاجة بيولوجية عضوية واحدة، ونجده بعد عدة سنوات لا يتناول طعامه إلا وفق آداب وسلوك معين، ودراسة التنشئة الاجتماعية وأساليب معاملة الوالدين، ان هى إلا دراسة لهذه النقلة الكبيرة فى حياة الفرد، وهى تكشف عن الظروف والعوامل التى تحدثها وتؤثر فيها.

وجدير بالذكر أن التنشئة الاجتماعية تحددها معايير عامة تنطبق على كل المجتمعات، فالتنشئة عملية مستمرة ومتواصلة تبدأ من الطفولة وتستمر طوال حياة الإنسان تحددها الثقافة المجتمعية التى يحيا تحت مظلتها.

لذا تعمل التنشئة الاجتماعية على التوفيق بين دوافع الفرد ورغباته ومطالب واهتمامات الآخرين المحيطين به، وبذلك يتحول الفرد من طفل متمركز على ذاته ومعتمد على غيره هدفه إشباع حاجاته الأساسية، الى فرد ناضج يتحمل المسئولية الاجتماعية ويلتزم بالقيم والمعايير السائدة، ومن ثم تنشأ لديه القدرة على كبح جماح رغباته وضبط انفعالاته وصنع علاقات اجتماعية سليمة مع غيره.

ويمكننا ان نجمل المفاهيم الخاصة بالتنشئة الاجتماعية، فى الآتى:

١ - هى العملية التى تتناول الكائن الإنسانى البيولوجى لتحوله الى كائن اجتماعى، وتحوله من كائن تغلب عليه حاجات عضوية بيولوجية الى كائن تغلب عليه حاجات ودوافع ذات أصل اجتماعى.

٢ - هى العملية القائمة على التفاعل الإجتماعى التى يكتسب فيها الطفل اساليب ومعايير السلوك والقيم المتعارف عليها فى جماعته، بحيث يستطيع ان يعيش فيها، ويتعامل مع اعضائها بقدر مناسب من التناسق والنجاح.

٣ - هى العملية التى بواسطتها يتعلم الفرد طرائق مجتمع ما أو جماعة ما حتى يستطيع أن يتعامل معها، ومعنى هذا انها تتضمن تعلم واستيعاب انماط السلوك والقيم والمشاعر المناسبة لهذا المجتمع أو الجماعة.

٤ - التنشئة الاجتماعية هى عملية تفاعل يتم عن طريقها تعديل سلوك الشخص بحيث يتطابق مع توقعات اعضاء الجماعة التى ينتمى اليها.

٥ - هى العملية التى ينشأ عن طريقها لدى الطفل ضوابط داخلية توجه سلوكه وتحدده وتقيده ايضا، كما تنشئ لديه الإستعداد لمطاوعة الضوابط الاجتماعية المختلفة.

٦ - هى عملية تعلم قائم على التفاعل الإجتماعى، يتم من خلاله اكتساب الفرد طفلا كان أم راشدا سلوكا ومعايير وقيما تمكنه من مسايرة جماعته، كما تكسبه السلوك المناسب لأدوار اجتماعية معينة، ولتوقعات اعضاء جماعته، بالإضافة الى إيجاد ضوابط داخلية للسلوك.

ومن هذه المفاهيم يمكن لنا ان نخرج بمفهوم شامل عن التنشئة الاجتماعية، وهو:

انها عملية تنشئة سياسية ووطنية ودينية وأخلاقية واقتصادية وقومية وأسرية ومهنية بحيث تؤدى إلى تكوين شخصية متكاملة ومتكيفة تكيفا حسنا. فالإنسان يكتسب الأخلاق فى مرحلة الطفولة والمراهقة، وان كان فى الإمكان أن يظل الإنسان يكتسب المعلومات والمعارف والقيم الأخلاقية طوال حياته، مما يضفى أهمية قصوى واستمرارية لدور الأب والأم المتواصل فالأدوار متعددة ومتواصلة.

خصائص عملية التنشئة الاجتماعية

١. ان سلوك الفرد يرتبط تدريجيا بالمعانى التى تتكون عنده فى المواقف التى يتفاعل فيها.

٢. تتحدد هذه المعانى بالخبرات السابقة التى مر بها الفرد وعلاقة تلك الخبرات بالمواقف الراهنة.

٣. ان الطفل يولد بين جماعة حددت فعلا معانى معظم المواقف العامة التى تواجهه، وكونت لنفسها قواعد مناسبة للسلوك فيها.

أثر غياب التنشئة الاجتماعية

إن غياب التنشئة الاجتماعية يجعل سلوك الإنسان أشبه بسلوك الحيوانات، فهى عملية تكسب الفرد إنسانيته، وإما أن يكون سويا أو شاذا منحرفا عن قيم المجتمع وآدابه.

أهمية مرحلة الطفولة فى عملية التنشئة الاجتماعية

من الحقائق الواجب معرفتها انه كلما تقدم المجتمع فى مضمار الحضارة زاد

اهتمامه بأطفاله وزادت أوجه الرعاية التى يقدمها لهم ، ويمكن التعرف على معدلات الاهتمام من خلال معدلات الوفيات بين الأطفال ،وايضا معدلات التسرب من التعليم ، وانتشار مبيعات الكتب ، وانتشار مكتبات الطفل وغيرها من مؤشرات تحضر المجتمع من عدمه.

ويرجع ضرورة الاهتمام بالطفل لأنه رجل الغد فى كل مجال من مجالات حياة المجتمع ، ولأن مايلقاه الطفل من خبرات سارة أو مريرة يترك آثاره على حياة الطفل فيما بعد، فحياة الإنسان سلسلة من الحلقات المتصلة يتأثر فيها الحاضر بالسابق كما يؤثر الحاضر فى المستقبل ، ولا شك أن خبرات الطفولة تنعكس على شخصية الطفل فى شتى مراحل حياته.

وتعود أهمية تلك المرحلة (الطفولة) إلى طبيعة الطفل ذاته ، فهو فى مرحلة تكوين وإعداد وتشكيل لشخصيته لكونها فى البداية لينة يسهل تشكيلها بالشكل المراد، كما ان خبراته تكون قاصرة ومحدودة وقدراته غير ناضجة ومعارفه قليلة فكما قال الفيلسوف الإنجليزى " جون لوك " : (يولد الطفل وعقله صفحة بيضاء تنقش عليها التجربة ما تشاء) بمعنى ان شخصية الطفل وأفكاره وقيمه ومثله وليدة الخبرة والتجربة.

بالإضافة الى الاهتمامات العديدة لعلماء النفس بمرحلة الطفولة على اساس أنها المرحلة التى توضع فيها جذور الشخصية الأولى ، ويمكن ان نجمل أوجه الرعاية بالطفل فى النقاط الآتية :

- الرعاية الصحية.
- رعاية النواحى الروحية والخلقية.
- رعاية النواحى الاجتماعية.
- الرعاية النفسية للطفل.

وجدير بالذكر أنه لا ينبغى أن نهتم بجانب من شخصية الطفل وإهمال الجوانب الأخرى ، فالشخصية كل متكامل منسجمة الأركان ، أى أن يكون الطفل ناضجا وواعيا روحيا وعقليا ونفسيا واجتماعيا وعلميا ومهنيا ، ولا يجدى ان يتفوق الطفل فى جانب من شخصيته على حساب الجوانب الأخرى، وحتى يتحقق ذلك ، هناك جوانب على الأسرة بصفة خاصة ، والمجتمع بصفة عامة أن يأخذ بها إذا أراد ان ينشئ الفرد تنشئة صالحة ، ومنها:

١ . الجوانب الإيمانية أو الروحية أو الدينية
٢ . الجوانب الأخلاقية
٣ . الحب والعطف والحنان
٤ . النظام والطاعة والانضباط
٥ . تعلم القيام بالدور المناط بجنس الطفل
٦. الحاجة الى تعلم الهوية والاستقلال
٧. الشعور بالانتماء والولاء
٨ . تعلم عموميات الثقافة بما فى ذلك من دين ولغة وعادات وقيم ومثل وأعراف وعقائد وقوانين وانماط سلوك.
٩ . تعلم الضبط الذاتى
١٠ . تعلم التعبير عن الذات

دور الأسرة فى عملية التنشئة الاجتماعية

مما سبق نجد انفسنا امام مسئولية تقع على عاتق الأسرة بداية ، ثم على المدرسة بصفة عامة والمعلم بصفة خاصة ، تلك المسئولية التى تحمل من الواجبات ما يؤهل الفرد لتلقى دور المجتمع ككل فى إكمال تنشئته الإجتماعية ، بالإضافة الى تقوية قدراته فى مواجهة مجتمعه إذا كان فاسدا منحرفا.

ولزاما علينا طبقا للتسلسل المنطقى للأدوار والأحداث أن نبدأ بدور الأسرة والتى تلعب دورا هاما وأساسيا فى تشكيل شخصية الطفل ورسم ملامحه الأخلاقية والتى سيواجه بها المجتمع فيما بعد.

ومما يضيف على هذا الدور أهمية فوق أهميته بل على الأحرى خطورة فوق اهميته ان التنشئة الخاطئة ، والأخذ بأساليب التربية السيئة تؤدى الى كوارث مجتمعية تعود بالضرر على الفرد ومن ثم على المجتمع ككل . فكما ان للأسرة دورا فى تنشئة الطفل تنشئة صالحة تنفع الفرد والمجتمع ، فإن على النقيض من ذلك لها دورها فى جنوح الأحداث ، وغرس بذور الفساد فى كل المجالات، وتشويه ملامح شخصية الطفل ، فالأمر جد خطير فمستقبل الأمم لا يجب ان يتم التعامل معه باستخفاف ، ولا يجب أيضا أن نختصر حقوق الفرد بداية من طفولته مرورا بمراحل حياته المختلفة فى لقمة العيش والدواء وكافة الحقوق المادية الأخرى فقط ، بل يجب ان يكون الاهتمام عاما منصبا فى البداية على تكوين شخصية الفرد تكوينا سويا نافعا ، ويلى ذلك بقية الحقوق المادية الأخرى.

ومما لا شك فيه ان الأسرة تمثل فى المجتمع أكبر مؤسسة تسهم فى عملية التنشئة الاجتماعية للطفل ، ولكى يستطيع الأبوان تطبيع الطفل فإنهما يضعان عدة قواعد ويحاولان وضعها موضع النفاذ من خلال اى من العمليات الآتية :

١ . التعزيز أى إعطاء المكافآت. ٢ . العقاب.
٣ . توفير القدوة أو النموذج الذى يحتذى به.

ن معرفة الطفل للصواب والخطأ تعد مسألة أساسية فى نجاح عملية التنشئة الاجتماعية وجعلها صالحة ونافعة له ولمجتمعه، فكما هو معروف أن الطفل يكتسب من خلال نشأته الاجتماعية قيم المجتمع ومثله وقواعده ونظمه وقوانينه وعاداته وتقاليده وأعرافه بالإضافة الى اللغة والدين.

مع الأخذ فى الاعتبار ان الصواب والخطأ يختلف تحديده ومعايير تعريفه من مجتمع الى آخر ، ورغم هذا هناك جوانب يمكن منها معرفة الصواب والخطأ، وذلك من خلال:

- الغرائز
- المعرفة الداخلية
- من عند الله سبحانه وتعالى
- عملية التربية أو التنشئة الإجتماعية
- الإحساس بالذوق العام.

وجدير بالذكر أن من أهم مميزات الإنسان انه مرن قابل للتعديل ، وتبدأ عملية التطبيع الإجتماعى فى الأسرة حيث يتم إشباع حاجات الطفل والمحافظة على حياته ، وبسبب عدم قدرة الطفل الصغير على الإختيار ، فإن للأسرة تأثيرا قويا جدا عليه فهو يعتمد اعتمادا كليا على أسرته فى حياته ، والاعتمادية هذه تؤدى الى توحد الطفل مع اسرته أو تقمصه لشخصية الآباء والأمهات identification كنموذج يحتذى للسلوك ، وتصبح الأسرة الجماعة المرجعية للطفل reference group وبعد ذلك وبمرور الوقت ، يصبح اكتساب انماط مختلفة من السلوك الإجتماعى ، بما فى ذلك العدوان aggression عن طريق تقليد بعض النماذج التى تبدو جذابة للطفل.

إلا انه ليس كما يعتقد البعض ان التقليد آلي أو ميكانيكي ، ايضا ليس منتشرا كثيرا كما يتصور بعض الكتاب ، ولكنه يحتاج الى بعض المكافآت لإظهار السلوك المقلد. وتجدر الإشارة الى ان نوع الإنسان يفرض نمطا معينا من التعامل يتناسب وسلوك كل نوع ، فقد وجدت فروق بين الجنسين فى النواحى الآتية :

- العدوانية
- السيطرة أو التسلط.
- مساعدة الآخرين.

وقد وجد أن الذكور اكثر عدوانا واكثر تسلطا عن الإناث اللاتى هن اكثر تقديما للمساعدة للغير، واكثر اعتبارا لراحة الآخرين، كما ان اسهامات المرأة اقل فى الجماعات التى يوجد فيها رجال ، بعكس الرجال الذين لا يقل اداؤهم فى حالة وجود النساء ، وفى الجماعات مختلطة الجنس يقل اختيار النساء قادة ويقل ان ترى النساء انفسهن قادة . وقد يرجع ذلك الى طبيعة العمل المطلوب والذى يتجه نحو الجنس الآخر ، ورغم ذلك فإن للمراة والتى هى أم أدوارا بارزة ورئيسية فى عملية التنشئة الاجتماعية ، يمكن ان نجملها فى النقاط الآتية :

١ . دورها فى الأسرة كأم حيث تقوم بدور المربى الأول للأطفال بالتعاون مع الأب فى إعداد وتربية أبنائهما إعدادا صالحا للحياة ، ولا نبالغ اذا قلنا ان الأم هى الضمير الخارجى للطفل الذى يحدد له المسموح والممنوع من قيم وعادات ، وتبذر فى تربيته البكر بذور الأخلاق وما سيكون عليه مستقبلا من قيم وسلوك عادة مايتفق مع البيئة المحيطة به.

بالإضافة الى قيامها بإشباع حاجات

الطفل المادية والنفسية والاجتماعية والروحية والخلقية وتشعرهم بالدفء والحب والحنان وتكسبهم قيم الدين ، ولا شك ان هذا الدور اذا تم كما يجب ان يكون ، يحول دون وقوع الأطفال ضحية للانحراف أو الشذوذ أو المرض.

٢ . ولا ينتهى دور الأم عند هذا الحد بل يمتد الى مرحلة التعليم من الحضانة الى الثانوية الى جانب دور المدرسة ، بالإضافة الى دورها داخل المدرسة كمعلمة تسهم فى تربية النشء فى هذه السن الخطرة وخاصة فى مدارس البنات حيث تمثل القدوة والمثل الذى يقتدى به أمام الكثيرات من الطالبات ، مما يوجب عودة دور المدرسة التربوى ، وانه لا يجب ان يقف دورها عند حد التعليم فقط.

٣ . وحيث أبلت المرأة بلاء حسنا داخل الحقل الجامعى فإن دورها فى هذه المرحلة حلقة اخرى تضاف الى الحلقات السابقة من حلقات التربية والإرشاد، حيث تساهم فى إعداد الأجيال الجديدة من أرباب التخصصات العلمية والمهنية المختلفة وتمثل المرأة هنا دور الريادة لكثير من الطلاب ، وعلى المرأة فى هذا الدور ان تعمل على تصويب سلوك الطالبات ومساعدتهن فى إعادة التكيف وحل مشكلاتهن وأزماتهن ، ويكتسب هذا الدور خطورته من أنه الدور الذى يسبق المرحلة العملية للإنسان وخروجه الى مجالات العمل المختلفة والذى يكتسب أهميته من أنه ركن من اركان المجتمع مهما كان حجم العمل وبساطته أو بعده عن مصادر الانحراف ومغرياته.

وحسبنا دليلا على خطورة دور الأسرة فى تكوين شخصية الفرد ، ان هناك بعض طرق وأساليب التربية الخاطئة ، والتى تؤدى الى اضرار تصيب الفرد وتؤثر على حياته فيما بعد ، ومن ثم على المجتمع ككل ويمكن ان نجملها فى النقاط الآتية مع تبيين أضرارها:

■ الإسراف فى تدليل الطفل وتلبية رغباته مهما كانت غريبة ، وهذه الطريقة تؤدى الى عدم تحمل الطفل المسئولية فيما بعد ، فضلا عن اعتماده على الغير . والأخطر من ذلك هو عدم تحمله مواقف الفشل والإحباط فى الحياة الخارجية ، مما يؤدى إلى تلبية رغباته بكل الطرق مما يسهل انحرافه تلبية لمطالبه التى اعتاد على تلبيتها من اسرته.

■ الإسراف فى القسوة والشدة مع الطفل ، وعقابه بصورة مستمرة وصده كلما أراد التعبير عن نفسه . وهذا الأسلوب يؤدى بالطفل إلى الإنطواء والانسحاب من الحياة الاجتماعية ، بالإضافة الى شعوره بالنقص وعدم الثقة بالنفس مع صعوبة تكوين شخصيته ، فضلا عن كرهه للسلطة الوالية والخطير فى ذلك ان هذا الكره قد يمتد الى كره السلطة الخارجية فى المجتمع ومعارضتها متمثلة فى سياسة المنظمة ، بل وسياسة الدولة ككل.

■ التذبذب بين الشدة واللين ، ومن أضرار هذا الأسلوب : صعوبة معرفة الصواب و الخطأ وعدم القدرة على التفريق بينهما ، مما يفسر قناعة المنحرف بانحرافه وانه لا يرتكب جريمة بفعلته، بالإضافة الى التردد وعدم حسم الأمور ، وايضا كفه عن التعبير عن آرائه ومشاعره مما يعطل من حركة الإصلاح المنشود، نتيجة عدم حسمه للأمور إذا كان قائدا يترتب على قراراته تغيير فى سياسة إدارته ، او نتيجة كبت افكاره وآرائه كموظف فى أدارة قد تسهم آراؤه فى تطوير أدائها.

■ الإعجاب الزائد بالطفل مما يشعره بالغرور وأنه أفضل من الجميع نتيجة تضخيم صورته عن ذاته . مما يؤدى إلى إحباطه وفشله عندما يصطدم مع غيره من الناس ممن يملكون نفس القدر من الإعجاب وأكثر مما يشعره بأنه عكس ما كان يرى بأنه الأفضل.

■ الحماية الزائدة للطفل ، وإخضاعه لقيود الرعاية المبالغ فيها ، مما يصنع من الطفل شخصا هيابا يخشى اقتحام المواقف الجديدة ، بالإضافة إلى عدم إعتماده على ذاته.

■ اختلاف وجهات النظر فى تربية الطفل بين الأم والأب ، وهذا الأسلوب من أخطر الأساليب السلبية فى التربية حيث يؤدى إلى أن يكره الطفل والده ويحب والدته أو العكس ، وينسحب ذلك الشعور فيما بعد الى حياته العملية حيث يتشكل انطباعه عن قياداته ، وانتمائه للمنظمة ومن ثم لدولته ككل حسب ما يلقاه من معاملة حسنة وتلبية لرغباته حتى ولو لم تتفق مع الصالح العام مما يخلق علاقة نفعية بين الفرد ومجتمعه ، فهذا الأسلوب من التربية يؤدى إلى فقده القدرة على التمييز بين الصواب والخطأ أو الحلال والحرام ، وهذا الأثر السيئ قد يظهر نتيجة أسلوب آخر من أساليب التربية ألا وهو .. إستخدام أحد الطرفين الأب أو الام فى حالة انفصالهما المغريات المادية سلاحا يشهره فى وجه الآخر ، مما يؤدى الى ان يتعلم الطفل أسلوب "العمالة "والتبعية وكيف يبيع تأييده للغير نظير الحصول على مكاسب ، مما يجعل منه تربة خصبة لنمو الانحراف والفساد.

نضيف الى ذلك دور الأسرة فى جناح الاحداث فقد اتجه الكثير من الباحثين إلى دراسة العلاقة بين التفكك الأسرى وبين جناح الأحداث ، وللتفكك الأسرى تعريفات ومعان عديدة تؤدى فى النهاية الى انحراف الأحداث من خلال الظروف الآتية :

١ . ان الطفل داخل الأسرة المفككة يتشرب المواقف والقواعد غير السوية ونماذج السلوك المنحرف من أفراد الأسرة المنحرفين أو المجرمين، ولا شك ان هذا الجو الفاسد لا يسمح للطفل أن ينمى فى نفسه ضميرا قويا رادعا، بل يبقى ضميره عاجزا لا يقوى على محاسبة صاحبه على اخطائه وافعاله التى تتعارض مع قيم الدين والمجتمع ، ويؤكد على ذلك علماء النفس عند حديثهم عن الأنا الأعلى Su-per- ego أو الضمير ويظهر أثناء مرحلة الطفولة وبالذات عندما يبدأ الطفل فى تعلم ضبط اخراجه .

٢ . قد يؤدى غياب أحد الوالدين أو كليهما بسبب الوفاة أو الطلاق أو الهجرة فى كثير من الحالات إلى انحلال كيان الأسرة وتصدعها ، وهو أمر قد يمهد بالتالى إلى شيوع جناح الأحداث بين أبناء تلك الأسر.

٣ . يؤثر ضعف النظام فى الأسرة ونقص رقابة الوالدين بسبب التوجيه الخاطئ أو الجهل أو ضعف الوالدين الصحى تأثيرا سلبيا على سلامة تربية النشء داخل الأسرة ، وهو أمر يساهم فى زيادة احتمالات شيوع ظاهرة جناح الأحداث بين أبناء تلك الأسرة.

٤ . يعتبر عدم التجانس المنزلى وحالات التفكك الأسرى من العوامل التى تؤدى الى زيادة احتمالات انحراف الأحداث ، وذلك كما يشاهد فى حالات سيطرة أحد أعضاء الاسرة على الآخر أو على الجميع، أو كما يبدو فى حالات المحاباة بين افراد الأسرة الواحدة ، وتفضيل البعض الآخر ، والتجنيب أو العزل أو السخرية تجاه أحد افرادها.

وقد رأى علماء الاجتماع ان الجريمة هى كل انحراف عن المعايير الجمعية التى تتصف بقدر هائل من الجبرية والنوعية والكلية ويعنى ذلك انه لا يمكن ان تكون ثمة جريمة إلا اذا توافرت الأركان الثلاثة الآتية:

١ . قيمة تقدرها الجماعة وتحترمها طائفة هامة من الناحية السياسية من طوائف تلك الجماعة .

٢ . انعزال حضارى أو صراع ثقافى يعمل عمله فى داخل طائفة أخرى من طوائف تلك الجماعة فلا يعود أفرادها يقدرون تلك القيمة أو لا يصبح لها من الأهمية فى نظرهم مثل مالها فى نظر الآخرين وبناء عليه يصبحون مصدر خطر تلك الجماعة.

٣ . اتجاه عدائى نحو القسر أو الضغط من جانب أولئك الذين يقدرون تلك القيمة الجمعية ضد اولئك الذين لا يكنون الاحترام او التقدير.

ومن الجدير بالذكر انه عند حدوث أى جريمة من الجرائم فإن هذه الشبكة من العلاقات لابد ان تتمثل فى صميم تلك العملية المعقدة التى يطلق عليها اسم الجريمة.

وهناك من يعرف الجريمة اجتماعيا بأنها الفعل الذى تعتقد فيه الجماعة سواء عن حقيقة أو وهم بأنه ضار بمصلحتها الاجتماعية ومهدد لكيانها ، ومهما اختلفت التعريفات فإن من الأمور الضرورى ذكرها أنه ليس كل سلوك تجرمه الجماعة يعتبر سلوكا إجراميا بالفعل بل قد يحدث كثيرا أن يكون السلوك وان تعارض مع الجماعة سلوكا سويا أو بالعكس . لذلك يمكننا ان نحدد تعريف الجريمة بأنها عبارة عن مخالفة للمعايير الجمعية التى تعود بالضرر على المجتمع سواء نص القانون على اعتبار هذا الانحراف السلوكى جريمة كالسرقة أو القتل ، أو لم ينص صراحة عليه ، أو بالتحديد سلوك منحرف يصعب ضبطه كالإهمال والتقصير والإسراف فى استخدام أوراق الكتابة ومرافق المؤسسة كالإضاءة والمياه والاتصالات الهاتفية خارج إطار العمل.

وما يعنينا من مفاهيم .. ان الجريمة لدى الشخصيات المعتلة على الأقل امتداد مباشر لاستعداد إجرامى مكتسب فى الطفولة المبكرة ، وهو استعداد يجعل الفرد أشد تأثرا بالآثار السيئة للبيئة الاجتماعية ، وينشأ نتيجة لفشل الوالدين خصوصا الأم فى ترويض الدوافع العدوانية للطفل وفى عجزها عن فطامه من مبدأ اللذة .. إلى الواقع مما يجعله غير قادر على احتمال ضروب الحرمان فيما بعد ، واستعداده لإشباع حاجاته المادية بأى وسيلة سواء كانت صالحة أو فاسدة.

مما سبق نجد ان السلوك الإنسانى هو المحدد للأداء الوظيفى للفرد والذى يمكن تقسيمه بصفة عامة الى قسمين:

١ .**الأداء الظاهرى** .. مثل الكلام والحركة وكل مايلحظه المحيطون بالفرد.

٢ .**الأداء الباطنى** .. مثل التفكير والتخيل والتصور وهو مالايمكن ملاحظته من المحيطين بالفرد ، هذا الأداء الذى تشكله الأسرة يتمثل فى الفساد والانحراف ، أو الإلتزام والاستقامة.

وبالتعرف على اسباب كل تصرف أو مظهر سلوكى نجد ان السبب قد يكون شعوريا : اى يدركه الفرد نفسه ، وقد يكون لا شعوريا اى لا يدركه الفرد . فالسلوك اذن هو محصلة التفاعل بين طبيعة الفرد ونشأته والموقف الذى يوجد فيه وأداء الفرد لا يظهر نتيجة لقوى أو ضغوط نابعة من داخل الفرد نفسه فقط ، ولكن نتيجة لعملية التفاعل والتوافق بين القوى الداخلية المحركة لأداء الفرد والتى تتأثر بالعديد من العوامل ، ومنها:

- العوامل الوراثية
- العوامل البيئية
- الثقافة التى ينشأ فى ظلها
- نوع التعلم والخبرات المكتسبة

وهى عوامل مؤثرة على الأداء الإنسانى سواء كان صالحا أو فاسدا.

المعلومات المخزنة
الخصائص الشخصية
القيم
الاتجاهات
مثير
وحدة التحكم فى الاداء
استجابة

ان للقيم والمعايير التى يتمثلها الفرد أثرها على سلوكه فقد بات ضروريا التعرف على طابع القيم والمعايير السائدة بين تلك الفئة ، فقد وجد اختلافا واضحا بين الطابع الثقافى الريفى والطابع الثقافى الحضرى من حيث التأثير على سلوكه .

وقد تبين من خلال دراسة جريمة الاختلاس ان نسبة الريفيين أو الأفراد الذين قضوا معظم حياتهم فى مناطق ريفية لا تزيد على ١٧,٥ ٪ من العينة ، فى حين أن بقية النسبة تقع امام من قضوا معظم حياتهم بالمناطق الحضرية حيث تبلغ ٧٥٪ ، ويتضح من ذلك ان الثقافة الريفية اكثر ردعا للسلوك المنحرف لما تمتلكه من محافظة وثبات على القيم والتقاليد وقوة الوازع الدينى بعكس الثقافة الحضرية التى تخضع لتأثيرات معينة من وظيفة الردع التى تمارسها القيم على سلوك الأشخاص.

كما تبين من الدراسة الخاصة بحالة المختلسين ان ٤٠٪ منهم تعانى من مشكلات اسرية تمارس ضغوطها على سلوك هذه الفئة.

كما بينت الدراسة ان نسبة من يختلسون تحت ضغط الحاجة الأسرية والرغبة فى إشباع مطالب الأسرة عالية إذ تصل إلى ٧٧,٥٪ وهذه النسبة العالية تدل بشكل واضح عن ضغط الحاجات الأسرية على سلوك الأفراد خاصة ظروف الحياة العصرية التى تتزايد فيها دائرة المطالب اليومية بالقدر الذى يتجاوز حدود الإمكانيات المتاحة لدى الاشخاص للإشباع. ومن ثم يتعاظم دور مؤسسات المجتمع الرسمية فى رفع مستوى الفرد المادى لإشباع حاجاته الأساسية.

وفى المقابل فإن هناك ارتباطا وجدانيا بين المرء واسرته مما يسهل من دور الاسرة فى التأثير عليه وإكسابه القيم والعادات والأخلاق ، فإذا كانت الأسرة هى المؤسسة الاجتماعية ، فإننا نجدها فى نفس الوقت كيانا ذاتيا يتعلق بكل فرد من افرادها . ذلك ان كل واحد من ابناء الأسرة الواحدة يشعر بأن اسرته تعيش بين جنباته . وانه قد تشرب منها وتقمص دورها بحيث يجد انه وأسرته وجهان لعملة واحدة ، فإذا نحن تعاملنا مع الأسرة من هذا المعنى ، نستطيع ان نؤكد بحق ان دفاع الفرد عن اسرته انما هو فى نفس الوقت دفاع عن ذاتيته ومكانته ، فعلى سبيل المثال : إن أى مساس بشرف الأسرة وكرامتها يعتبر فى نظر الفرد مساسا بشرفه وكرامته ، وعلى هذا النحو نجد أن الفرد من ابناء الأسرة يغضب اشد الغضب عندما يتم الاعتداء على ملكية اسرته ، حتى عندما تكون تلك الملكية بعيدة عن يده وليس له فيها أى حقوق .

والمصالح هنا لا تقتصر على الحقوق المادية فقط ، بل تمتد الى المصالح الأدبية والمعنوية كالنجاح فى الامتحان ، أو كسب معركة انتخابية الى آخره من المصالح والتى يشعر بأن اى اعاقة لاي مصلحة منها انما هى اعاقة لمصالحه هوالشخصية ، وقد يمتد غضب المرء دفاعا عن حقوق اسرته الى مستقبل هذه الاسرة ، فالواقع أن حياة الأفراد وحياة الأسر والمؤسسات الاجتماعية جميعا تعتمد على ركائز زمانية ثلاث ، وهى الماضى والحاضر والمستقبل.

ويبقى شىء أخير يضيف فاعلية لدور الأسرة فى عملية التنشئة الاجتماعية الا وهو وعى الأسرة بمفردات كل مرحلة عمرية من مراحل حياة الأبناء ومعرفة كيفية التعامل معها . فعلى سبيل المثال فى مرحلة المراهقة يكون الفرد فى حالة من الرفض لكل ماحوله محتجا على كافة الاوضاع القائمة بالمجتمع ، حيث يضيق بكل تقاليد المجتمع والأعراف والقيم الأخلاقية بل والدينية فى بعض الاحيان وكل مايحد من حريته ويفرض عليه التزاما من اى نوع.

وقد يتقلب المراهق فيما بين اقصى اليمين واقصى اليسار ، بين التدين الشديد وبين الإلحاد أو الانحراف الظاهر دون خشية او احترام لقيم المجتمع وآدابه والتى لا تمثل له فى النهاية سوى حالة من التخلف الحضارى .

والمثير للعجب ان التدين لدى المراهق يشير الى رفض ماهو قائم بالمجتمع من انماط والوان سلوكية ، ونفس الرفض نجده فى الإلحاد أو الانحراف عموما، فهو فى حالة غضب ضد كل ماهو قائم وموجود فى المجتمع من أنماط سلوكية.

وكما تتصف مرحلة المراهقة بالرفض لكل الاوضاع السائدة ، ومحاولاتها المستميتة لحل قيود المجتمع ، نجد مرحلة الشباب لا تقل فى جموحها عن مرحلة

المراهقة ، وان كانت الاخيرة تتصف بميلها الشديد للحرية والاستقلالية عن كل الحدود والقيود المجتمعية .

وجدير بالذكر ان هناك فرقا فيما بين وجود القيود التى تفرض على حرية المرء وعلى تصرفاته ، وبين وعى المرء بوجود تلك القيود وكراهيته لها ، فكثيرا ماتكون القيود موجودة وثقيلة على الافراد والمجموعات ، ولكن يكون هناك افتقار لديهم لإدراك وجود تلك القيود كما يكونون مفتقرين الى الإحساس الوجدانى تجاهها. مما يفسر لنا على الجانب الآخر افتقار الموظف المنحرف الى ادراك جرم انحرافه وانه لا يفعل شيئا خاطئا ، بل على العكس يعتبر فساده أمرا عاديا فى ظل مجتمع فاسد يتوارى بفساده خلف القيم والأخلاق الظاهرية ، أو فى ظل قيود خاطئة لا يفهم معنى لوجودها ، وعادة لا يفيق إلا عند العقاب فحينئذ يدرك مدى جرمه من الآثار المترتبة على جريمته من عقاب ، بالإضافة إلى النظرة الدونية له من قبل المجتمع ، وان كان هذا لا يمنع ولا يحد من رفضه للمجتمع بكل مافيه من اعراف وتقاليد وقيم اخلاقية ، ويرجع ذلك بالطبع الى التنشئة الاجتماعية ومعايير تحديد الصواب والخطأ بها ، والمجتمع المثالى الذى يصبو اليه من وجهة نظره بالطبع، والتى تشكلت ملامحها بفضل الأسرة والمدرسة والمجتمع ككل.

دور المدرسة الأخلاقى

قد يظن البعض ان المدرسة مؤسسة تعنى بتعليم الطالب المعارف والعلوم المختلفة فقط ، وهذا هو الخطأ .. فالمدرسة مؤسسة أخلاقية فى المقام الأول ودورها مكمل ومتواز مع دور الأسرة فى التربية ، وعليها فى سبيل ذلك خلق بيئة اخلاقية مناسبة لتحقيق النمو الخلقى للطلاب ، وإلا عجزت عن النهوض برسالتها . أذن هناك علاقة طردية بين اهتمام المدرسة بالأخلاق وبين نجاحها فى آداء رسالتها التعليمية وتحقيق الهدف الذى انشئت من أجله.

وعلى ذلك فعلى المعلمين إدراك الآثار الأخلاقية لكل سياساتهم وتصرفاتهم وأقوالهم ، أى يكونون على وعى تام بمكانتهم كقدوة ثانية تأتى بعد قدوة الآباء وحتى يأتى هذا الوعى بثماره المرجوة يجب ان يقترن بالالتزام الخلقى على مستوى الفرد (المعلم) وعلى مستوى الجماعة (المدرسة) ككل.

ذن على المعلم ان يكون متمتعا بأخلاقيات مهنته كمعلم ومرب ، اى يمتلك معايير السلوك الرسمية وغير الرسمية التى ترشد سلوكهم اثناء ادائهم الوظيفى ، ومن جانب آخر تستخدمها الإدارة والمجتمع للحكم على التزام المعلمين.

ويعود الاهتمام بالأخلاق المهنية بصفة عامة ، واخلاق المعلم بصفة خاصة لأهمية تلك الأخلاق فى تحسين المجتمع وفى جميع المجالات بتطبيق العدل وتكافؤ الفرص بين الجميع ، وإقرار مبدأ الثواب والعقاب ، وإسناد الأعمال للأكفأ ، والتوجيه النافع لموارد المجتمع ، والقضاء على الفساد بسد منابعه بتشجيع اصحاب المواهب والجهد الوفير ، حتى لا يتحول المجتمع الى جماعات من الإنتهازيين ، ويسيطر عليه الزيف والإحتيال ، وإسناد الأمر الى من يفسده.

نضيف الى ذلك ان الالتزام بأخلاق العمل يحقق الرضا والإستقرار الإجتماعيين بين غالبية الناس خاصة الأسوياء منهم ، حيث يذهب الحق الى اصحابه ، والعدل يسود فى كافة المعاملات خاصة التى تتعلق بحقوق الناس.

مما سبق وغيره الكثير يتأكد لنا ان دور المدرسة يتخطى الجانب التعليمى ويمتد الى صناعة مجتمع وتحديد معالم مستقبله ، ومن ثم بقائه أو انهياره تبعا لدرجة التحكم فى الفساد والإنحلال الاخلاقى ، وحسبنا دليل ان فوائد الالتزام الخلقى هى فى حقيقتها مقومات المجتمعات الصالحة والتى تضمن بصلاحها بقاءها على قيد الحياة قوية ومزدهرة ومتقدمة ، تلك الفوائد التى يمكن أن نجملها فى النقاط الآتية :

- الالتزام بأخلاقيات العمل يدعم البيئة المواتية لروح الفريق وزيادة الإنتاجية ، وهو مايعود بالفائدة على الجميع .
- ايضا يدعم ثقة الفرد بنفسه وثقته بالمنظمة والمجتمع ويقلل القلق والتوتر بين الأفراد.
- الالتزام الأخلاقى يقلل تعريض المؤسسات للخطر لأن المخالفات تقل ، والجرائم تقل والمنازعات ايضا حيث التمسك بالقانون الذى هو أولا وأخيرا قيمة أخلاقية.
- كما يشجع الالتزام بمواثيق أخلاقية صارمة على اللجوء فى التعامل الى الجهات الملتزمة أخلاقيا وبالتالى تنجح الممارسات الجيدة فى طرد الممارسات السيئة.
- ان وجود مواثيق اخلاقية معلنة توفر المرجع الذى يحتكم اليه الناس ليقرروا السلوك الواجب ، أو ليحكموا على السلوك الذى وقع فعلا.

اذن على المعلم أن يعى دوره .. كقدوة حسنة ، وكمسئول عن النمو الأخلاقى للتلاميذ.

وعلى اعتبار ان المدرسة هى البيئة الثانية للطفل ، وفيها يقضى جزءا كبيرا من حياته يتلقى فيها صنوف التربية والعلم والمعرفة ، فهى عامل جوهرى فى تكوين شخصية الفرد وتقرير اتجاهاته وسلوكه ، وعلاقته بالمجتمع الأكبر.

وقد لا يتوفر للطالب فى بعض المدارس قسط من الحرية والشعور بالمسئولية وقد لا يجد مكانا ينمو فيه نموا يتفق مع طبيعته وحاجاته ، وفى مثل هذا المناخ قد يصاب التلميذ بالإخفاق والقلق، وقد تكون المدرسة حينئذ نقطة يتحول عندها الحدث الصغير الى طريق الانحراف ، هذا والحياة فى المدرسة لها جوانب ثلاثة ، قد تكون سببا فى انحراف الحدث ، وهى :

- علاقة التلميذ بمعلمه.
- وعلاقته بزملائه .
- وعلاقته بمواد الدراسة وموضوعاتها.

فقد تسوء علاقة التلميذ بمعلمه لأسباب كثيرة منها ما يتصل بالمعلم غير المؤهل الذى لا يعرف شيئا عن سيكولوجية التلاميذ وخصائصهم الحسية والعقلية وسلوكهم الاجتماعى فى أطوار نموهم .

وقد تكون علاقته بزملائه دافعا للانحراف فى مواضع كثيرة منها سخرية زملائه منه لفقره أو لعيب فى خلقه او تشويه وعجز فى جسده ، وهو أمر قد يثير الحقد والصراع فى نفس الصغير وقد يكون المخرج منه الانحراف بسلوك عدوانى أو تعويض غير سوى مبالغ فيه أو فى إقدامه على السرقة لمجاراة زملائه .

أما علاقة التلميذ بمواد دراسته ، قد تكون ايضا دافعا للانحراف اذا استشعر الصغير بضعفه العقلى وعجزه عن مسايرة زملائه فى الفهم والتحصيل ، مما يشعره بالفشل والمرارة والإحباط ، فضلا عما يمكن ان يصيبه من عقاب وسخرية من معلميه أو زملائه أو تأنيب من والديه . وكما ان الضعف العقلى قد يدفع الى الإنحراف ، فإن الذكاء الخارق والقدرات العقلية المتفوقة للغاية قد تكون هى الاخرى سببا من اسباب الانحراف ، وذلك فى ظل غياب الوازع الدينى والأخلاقى ، وقد يحدث ذلك نادرا وفى حالات لا يجد فيها الطالب متنفسا لقدراته الخارقة ، وما يشبع رغباته .

نضيف إلى ذلك السلبيات التى مازالت قائمة فى بعض قطاعات واقعنا التعليمى العربى ، ومنها:

١ . فقدان التوازن بين تعليم الصغار وتعليم الكبار ، فلا تزال الأولوية لتعليم الصغار على حساب تعليم الكبار فى الوقت الذى ينبغى ان يكون للكبير الحق فى التعليم بنفس القوة والمقدار فى تعليم الصغار ، خاصة عندما يكون الكبير فى مرحلة خطيرة من عمره كمرحلة المراهقة أو مرحلة الشباب والتى تحتاج الى اهتمام من الاسرة ، ومن المدرسة على حد سواء.

٢ . كما ان هناك فقدانا فى التوازن بين الكم والكيف ، فلا يزال يغلب على واقعنا التعليمى سيطرة الكم على حساب الكيف مما أدى إلى مضاعفة اختلال التوازن بين التعليم النظرى والتعليم الفنى فى الوقت الذى تحتاج فيه المجتمعات العربية الى الفنيين المتخصصين والعمال المهرة المدربين القادرين على استيعاب تكنولوجيا العصر ومتطلباتها ، خاصة فى ظل ما يمر به العالم أجمع والعالم العربي بصفة خاصة

من متغيرات دولية متلاحقة خاصة في المجال الاقتصادي وكافة المجالات تحت مظلة العولمة، والتي أضفت العالمية على كل نواحي الحياة من أبسطها حتى أعظمها.

تلك العولمة التي تولدت عنها شركات متعددة الجنسيات، وشركات عابرة، يشكل إنتاجها مواصفات جودة عالمية. بالإضافة إلى أسواق عمل مفتوحة على مصراعيها أمام العمالة الوافدة من كل أنحاء الأرض، مما يفرض شكلاً معيناً على العمالة أهم ملامحه المهارة وادراك كافة المتغيرات التي طرأت على الساحة الاقتصادية، وعلى سوق العمل. فمن سلبيات العولمة قلة الطلب على العمالة غير الماهرة مما يزيد البطالة ثقلاً على ثقل.

٣ . فقدان التوازن بين الإصلاح الجزئي والإصلاح الشامل إذ لا يزال يغلب على واقعنا التعليمي الاتجاه الجزئي في الإصلاح والحرص على تعديل الأشكال دون حدود وتغيير مضمونها بنظرة شمولية موسعة.

وعلى ضوء هذه السلبيات وغيرها فإن التربية العربية مطالبة اكثر من أى وقت مضى بالأخذ بالنظرة الكلية إلى إصلاح التعليم دون الوقوف عند حد الإصلاح الهامشي وسبيل ذلك الاتفاق على رؤى تعليمية عصرية تكون على مستوى التحديات والتصدى للمعوقات ، بالإضافة الى ضرورة تحقيق تكافؤ الفرص التعليمية ، وذلك عن طريق :

■ الإيمان بقيمة الفرد لذاته بحكم كونه إنسانا واعتباره غاية فى ذاته وليس وسيلة لغاية أخرى.

■ الإيمان بالفروق الفردية بين الأفراد وفى هذا فرصة لرقى المجتمع وتقدمه حيث المنافسة الشريفة وحيث السعى الجاد لتنمية القدرات وتحسينها .

■ الثقة فى ذكاء الفرد وأن لكل إنسان قدرات خاصة على التفكير والتمييز والتحليل .

■ العمل على توفير مستقبل آمن للفرد بعد انتهائه من تعليمه وعدم تركه للظروف ، مما يعطى الثقة للأجيال الجديدة فى المستقبل المهنى بالمجتمع ، ومن ثم زيادة الارتباط بالتعليم والتمسك به بدلا من التسرب منه نتيجة عدم الثقة فى جدوى التعليم من الناحية العملية والمادية فى ظل ظروف المجتمع الاقتصادية .

■ العمل على رفع كفاية الأفراد الفنية وتطوير أدائهم ليكونوا أكثر قدرة على الإنجاز المنتج النافع للمجتمع.

رعاية وتنمية الإبداع

من كل ماسبق يتبين لنا أهمية دور الأسرة والمدرسة فى تنشئة الفرد تنشئة صالحة . مما يأخذنا الى دور أكبر وأهم للأسرة والمدرسة فى تنمية إبداع الأطفال مما يصب فى النهاية فى مصلحة الفرد والمجتمع ، نضيف الى ذلك دور المجتمع وبيئة العمل فى تكملة الرعاية وتعزيز هذا الإبداع.

أولا / دور الأسرة

مما سبق نستطيع أن ندرك أن الأسرة بالنسبة للطفل بمثابة بوابة الخروج الأولى للعالم المحيط به ، ثم البوابة الثانية وهى المدرسة ، ثم الخروج الى المجتمع والذى اجمع معظم العلماء بأن المناخ السائد فى المجتمع هو المسئول الأول عن تنمية ورعاية الإبداع والمقصود بالمناخ هنا كل مايحيط بالفرد من مؤسسات ونقابات وجمعيات اهلية وجميع وسائل الإعلام وجميع قوى المجتمع وغير ذلك من الأمور التى تعمل على تنمية وتعزيز إبداع الأفراد كمنظومة متكاملة .ويمكن لنا ان نجمل دور الأسرة فى تنمية الإبداع فى الجوانب الآتية :

١ . توفير المناخ التربوى السليم لتنشئة الأبناء ، ويعتبر الأسلوب الديمقراطى فى التربية أفضل الوسائل فهو اسلوب يحقق الأفكار الجيدة للأبناء ، ويحترم فيهم حب الاستطلاع والإجابة عن استفساراتهم .

ولتنمية التفكير الإبداعى لدى الأطفال يجب ان نعطى لهم الثقة فى انفسهم ودفعهم الى الاعتماد على النفس بتركهم يتصرفون بمفردهم فى المواقف.

٢ . منح الأطفال فرص التجريب والممارسة والتخفيف من وطأة الإحباطات المتكررة التى يتعرض لها الطفل، كما يجب الاهتمام بما يمتلكونه من مواهب .

٣ . احترام الفروق الفردية لدى الطفل فلا نحقر أقل القدرات ونزهو ونفخر بأعلاها ، وذلك حتى لا يفقد الثقة بنفسه وميله الى الانطواء .

٤ . الحرص على أن تكون مهام الطفل فى امكانه واستطاعته.

٥ . مساعدة الطفل على القراءة والتفكير فيما يقرأ وانشاء مكتبات داخل المنزل والحرص على اقتناء الكتب المثيرة للخيال.

٦ . توفير الأمن النفسى واتاحة الخبرات الحية والتوجيه السليم بما يساعد الطفل فى تكوين مفاهيمه تكوينا منتظما فعالا .

٧ . تدريب الطفل على ممارسة النظام حتى وسط الفوضى ولفت انتباهه الى اللمسات الفنية داخل المنزل.

٨ . تزويد الطفل بالمعلومات الكافية عن المدرسة قبل التحاقه بها بما يثير اهتمامه قبل ان تبدأ الدراسة.

٩ . كما يساعد تحلى الآباء بالقدرات الإبداعية أطفالهم على أن يقلدوا ويتوحدوا مع آبائهم فى هذه القدرات .

١٠ . الحديث مع الاطفال عن العلماء والقادة واصحاب الفكر الذين اثروا الحياة الإنسانية بإبداعاتهم .

ثانيا / دور المدرسة

وذلك من خلال :

١ . ضرورة الإهتمام بمدارس الحضانة لأنها توفر للأطفال مجالات إيجابية للعب مع غيرهم من الأطفال.

٢ . مسئولية المدرسة فى التعرف على الموهوبين واكتشافهم وصقل موهبتهم والتى تعد من اهم مصادر الثروة والقوة فى المجتمع .

٣ . الإهتمام بالتعليم وتطويره منهجا واسلوبا خاصة العلوم والرياضيات، وجعل التلميذ أساس العملية التعليمية ، واتاحة الوقت للمناقشة الحرة ، بالإضافة الى التوسع فى استخدام تكنولوجيا التعليم.

٤ . يجب عدم إغفال القدرات الخاصة للطلاب وملكاتهم ، وضرورة أخذها فى الإعتبار عند تنفيذ مايسمى بالتنسيق ، وان لا يكون الأساس فى دخول الجامعة المجموع فقط ، والذى يتحدد حسب حاجة الكليات من الطلاب والتى تضيع فى دائرتها الكثيروالكثير من اصحاب المواهب فى كل المجالات.

٥ . الإهتمام بإعداد مرشد أو اخصائى نفسى تربوى داخل المدرسة ليتمكن من اكتشاف الموهوبين ورعايتهم.

٦ . تنمية روح العمل الجماعى وتوضيح اهميته فى كافة المجالات وبخاصة مجالات الإبداع الفكرى والعلمى ، مما يشجع الإبداع نظرا لتبادل الأفكار والتجارب والمعلومات بين افراد الجماعة.

٧ . ضرورة اعادة تأهيل المعلمين ، فهم حجر الزاوية فى اصلاح التعليم ، والأخذ بكل الطرق التى تحقق الإرتقاء بهم ماديا وأدبيا ومهنيا مع توفير المكانة والتقدير المناسب لعملهم والمسئولية الملقاه على عاتقهم.

ثالثا / دور المجتمع

من المؤكد انه لن يكون هناك نهضة فى المجتمع دون وجود الإبداع ورعايته وتنميته من خلال رؤية متكاملة لتشجيع الإبداع الفكرى فى كل مجالات الحياة المختلفة ، كما يجب ان يؤمن المجتمع بأن المبدعين هم العناصر الأساسية فى صناعة التقدم والرقى ، حيث ان الإبداع ظاهرة إجتماعية يتفاعل فيها الفرد المبدع مع مجتمعه الذى يرعاه ، فسلوك الفرد ليس بمعزل عن مؤثرات المجتمع.

اذن على المجتمع بكل مؤسساته ان يوفر البيئة المناسبة التى يحيا فيها الإبداع حياة طبيعية ينمو فيها ويزدهر.

الإدارة والإبداع

طالما اننا نتحدث عن الموظف العام ، فمن الواجب علينا ان نلقى الضوء على دور الإدارة فى تنمية الإبداع ورعايته ، وذلك بخلق المناخ التنظيمى المشجع على الإبداع ويعبر عن هذا المطلب انشاء وظيفة جديدة للإدارة تهتم وتشجع الأعمال الإبداعية فى اشكالها المختلفة لتحقيق التميز والإبداع.

ولا يمكن ان نغفل دور القيادة الديمقراطية والتى تملك القدرة على

تفجير طاقات العطاء للعاملين وتحترم مبادراتهم الفردية على اعتبار انهم شركاء فى المنظمة.

ورغم ان الأسلوب الديمقراطى يظهر سهلا وجذابا فى البداية الا ان من الصعب تنفيذه لأنه يتطلب قادة يؤثرون الصالح العام على المصالح الشخصية والذين يفكرون على المدى البعيد ، بالإضافة الى تميزهم بالجرأة فى إحداث التغيير والدفاع عن قناعتهم بضرورة هذا التغيير، ولكن للأسف اغلب القادة يؤثرون السلامة بترك الأمور على ماهى عليه حتى ولو كانت فاشلة خوفا من العقاب ، خاصة وان نظام العاملين يسير فى دائرة الأقدمية ولا مكان للمبدعين او الصف الثانى كما يدعون . فالمعايير واللوائح تقف حاجزا امام التطوير المنشود، فالإصلاح يدور فى دائرة لامخرج منها ولا سبيل ، طالما ان الإدارة تسير بفكر القرن الماضى. والذى لا يتفق مع ثورة المعلومات والتكنولوجيا التى ارست قيم الإبتكار والإبداع فى ثقافة المؤسسات ، كما ظهرت قيمة رأس المال الفكرى فوق كل الموارد المسئولة عن الإبتكار والإبداع ، ولا يمكن تفعيله إلا من خلال تحرير طاقات الخلق والإبداع فى اطار بيئة إدارية تتصف بالديمقراطية والولاء والإنتماء والعدل والمساواة .

ويمكن ان نجمل دور القادة فى الإجراءات الآتية :

١ . يجب على المنظمة ان تختار افرادا مبدعين ليشكلوا العناصر البشرية لتحقيق الأهداف.

٢ . قيام المنظمة بدور قيادى تجاه المجتمع من منطلق المسئولية الإجتماعية وخلق كوادر مبدعة.

٣ . الأخذ بأسلوب التفويض والذى يعد مدخلا من مداخل الإبداع .

٤ . اتاحة الفرصة للتعبير عن الأفكار دون حجر ، وتشجيع العاملين على المشاركة الفعالة فى حل المشكلات.

٥ . تخصيص نسبة من ميزانية المنظمة لتنفيذ التجارب المبتكرة.

٦ . على المنظمة ان تربط اهدافها بأهداف العاملين فيها قدر الإمكان.

٧ . الحد من كثرة المؤتمرات غير الفعالة ، والتى لا تقدم أراء ومقترحات مفيدة بل تكون توصياتها عادة جاهزة قبل المؤتمر! .

٨ . يجب ان تعمل المنظمة على اكتشاف اصحاب المواهب من العاملين بها وتدريبهم دون النظر الى درجاتهم الوظيفية ، والمعايير الهلامية التى تخاصم المنطق فى كثير من الأحيان ، واللوائح العتيقة المحبطة بهم.

٩ - يجب ان تقتنع المنظمة ممثلة فى قياداتها ان التطوير لا يشمل فقط المبانى والمنشآت والمعدات والأجهزة فقط ، بل يجب ان يشمل بل ويبدأ بالتنمية البشرية .

١٠ - إذكاء روح التنافس الشريف بين الأفراد من خلال المسابقات العلمية والبحثية وإقرار ما يعرف بلوحة الشرف للمتميزين من العاملين ، مع جعل جائزة للموظف المثالى خلقا واداءا وتميزا والتزاما.

التوصيات والمقترحات

■ توعية الأسر بطرق وأساليب التربية الصحيحة، وطرق الحفاظ على قوام الأسرة واستقرارها .

■ضرورة إعادة دور التربية للمدرسة ليكون من اهم ادوارها الى جانب دورها التعليمى.

■ القضاء على سلبيات التعليم القائمة ، والسعى الى إصلاحه بما يتناسب والمتغيرات الدولية المتلاحقة.

■ توعية المعلم بدوره الأخلاقى فى حياة التلاميذ ، وانه مسئول عن استقامة المجتمع أو انحرافه ، وانه ليس كغيره من العاملين لان أثره يدوم الى مابعد مرحلة عمله .

■ تطوير نظام التعليم فيما قبل المرحلة الجامعية بالشكل الذى يتيح الفرصة لميول الطلاب نحو فرع من فروع العلم ، وفتح المجال امام دراسة مايحبونه من علوم.

■ توفير فرص العمل المرتبطة بمراحل التعليم المختلفة ، بدءا بمرحلة محو الأمية والتى تعد الأساس الاولى فى عملية تنمية المجتمع فهو فى صورته البسيطة أول وسيلة من وسائل إيصال رسالة المجتمع الى الأفراد ، مرورا بمراحل التعليم الأخرى ، مع زيادة الإهتمام بالتعليم الفنى .

■ ضرورة ان تتفق قرارات وسياسات القادة مع الإتجاه العام للدولة ، حتى يثق الموظف العام بمكان عمله بصفة خاصة ، ويصدق سياسة دولته بصفة عامة .. فمثلا حينما يكون اتجاه الدولة خلق صف ثانى من العاملين تمهيدا لتحملهم المسئولية فيما بعد ، وتأتى قرارات القادة مغايرة لهذا الإتجاه بأن تنتهج معايير خاطئة تمنع المجتهد من العاملين من اكتساب المهارات الجديدة فى العمل بحجة انها (المعايير) لا تنطبق عليهم ، مما يخلق حالة من الاحباط قد تؤدى الى تحول المجتهد الى مهمل ، والحريص على ادوات عمله الى مبدد لها، وبذلك نفقد جيل جديد من العاملين الأكفاء.

■ ضرورة اهتمام الدولة بمن اعطوا فى سبيل بلدهم فى كافة المجالات ، بتوفير الرعاية لهم ، والحديث عنهم فى وسائل الإعلام المختلفة ، حتى يكونوا القدوة للأطفال . فليس من المنطقى او المفيد ان تهتم وسائل الإعلام بالحوادث والقتلة وتهمل من بذلوا كل غالى ونفيس فى سبيل بلدهم.

■ لإهتمام بأصحاب المواهب والعمل على تنميتها وعرضها بالشكل اللائق.

■ على المنظمات عمل جائزة الموظف المثالى لتشجيع الأفراد على تحرى الإلتزام الخلقى والمهنى ، تعطى لكل متميز فى ادارته على كافة المستويات.

■ رصد جائزة للمتفوقين من ابناء العاملين فى الشهادات العامة ، مما يؤدى إلى تنمية إهتمام الطلبة بالتعليم ، وإبراز قيمته ومدى إهتمام المجتمع به ، وبالمتفوقين فيه .

■ طرح مشاريع تطوير العمل على العاملين، وإتاحة الفرصة امام من لديه مقترحات وافكار لعرضها فى صورة ورقة عمل أو ماشابه ذلك.

قائمة المراجع

١ . السيد على شتا : المختلسون من المال العام ، اسكندرية ، المكتبة المصرية ،٢٠٠٤ .

٢ . حسن عكوش : الوسيط فى شرح قانون المخدرات الجديد ، القاهرة ، دار الفكر الحديث للطباعة والنشر، ط ٤ ، ١٩٧٤ .

٣ . سعد الدين خليل عبد الله : تنمية المهارات الإبداعية ، دمياط ، دولارس للآداب والفنون والإعلام ، ط٢ ،٢٠٠٤ .

٤ . صديق محمد عفيفى : دليل المعلم فى أخلاق المهنة (مفاهيم نظرية وحالات عملية) ، القاهرة ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، ٢٠٠٦ .

٥ . عبد الرحمن العيسوى : التربية النفسية للطفل والمراهق ، بيروت ، دار الراتب الجامعية ، سوفنير ،٢٠٠٠ .

٦ . محمد شفيق : الجريمة والمجتمع محاضرات فى الإجتماع والدفاع الإجتماعى ، الإسكندرية : المكتب الجامعى الحيث ، د.ت .

٧ . محمد عبد العظيم الطويل : فى النفس والقرآن الكريم ، القاهرة ، المكتب الجامعى الحديث ، ١٩٨٣ .

٨ . محمد عبد الغنى حسن هلال : مقاومة ومواجهة الفساد (القضاء على اسباب الفساد) / القاهرة ، مركز تطوير الأداء والتنمية ، ٢٠٠٧ .

٩ . محمد عثمان نجاتى : القرآن وعلم النفس ، القاهرة ، دار الشروق ، ١٩٨٢ .

١٠ . محمد يسرى ابراهيم دعبس: الإرهاب بين التجريم والمرض " رؤية فى انثروبولوجيا الجريمة " ، الاسكندرية،المؤلف ، ١٩٩٤ .

١١ . محمود فتحى عكاشة : علم النفس الإجتماعى ، اسكندرية ، مطبعة الجمهورية ، ١٩٩٦ .

١٢ . محمود فتحى عكاشة، محمد شفيق زكى : مدخل الى علم النفس الإجتماعى ، القاهرة ، المؤلف، ١٩٩٧ .

١٣ . يوسف ميخائيل اسعد : سيكولوجية الغضب ، القاهرة ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، ١٩٨٧ .

١٤ . لطفى بركات أحمد : التربية والتنمية ، القاهرة ، مكتبة النهضة المصرية ، ١٩٨٩ .

في رسالة لنيل درجة الماجستير:

تحليل العلاقة بين فرق العمل والقدرة الابتكارية للفرد بهدف زيادة مستوى الأداء

خلق الله الإنسان وفطره بعدة صفات أساسية يشترك فيها بنو آدم جمعيا مهما اختلفت أصولهم وأماكن وجودهم. و أهم هذه الصفات الفطرية هي ممارسة الحياة في إطار الجماعات، فالإنسان البدائي عاش في جماعات تكونت منها القبائل ثم الشعوب فالدول وحديثا فإن الفرد يقبل على عضوية الجماعة بدافع الرغبة في أن يكون مع الآخرين فهو اعتاد على ذلك منذ طفولته وكذلك في المراحل المختلفة من حياته فهو يبدأ كعضو في عائلة و يلعب مع مجموعة من الأصحاب، ويذهب إلى المدرسة مع زملائه و يصلى في المسجد في جماعة وهكذا فإن انضمامه إلى زملائه في جماعات عمل يعد أمر طبيعي أو فطري .(١) وقال الله سبحانه وتعالى في كتابه الكريم "اعتصموا بحبل الله جميعاً و لا تفرقوا..." (٢) وفى الآية الكريمة يحثنا الله سبحانه و تعالى على التعاون و العمل الجماعي و التماسك لان فى ذلك رهبة للأعداء وتحقق الجماعة قوة لا يمكن أن تهزم والتفرق يؤثر على العمل ويجعل الأعداء يتغلبون علينا ، وجاءت السنة النبوية لتحث المسلمين على التعاون والتماسك فيما بينهم و التكاتف في كل أمور الحياة قال رسول الله (ص) " مثل المؤمنين فى توادهم وتراحمهم كمثل الجسد الواحد اذا اشتكى منه عضو تداعى له سائر الجسد بالسهر و الحمى المؤمن للمؤمن كالبنيان ، يشد بعضه بعضا . وشبك بين أصابعه" (صحيح البخارى)

إذن، فالإنسان مخلوق اجتماعي بطبيعته ولا يمكن أن يعيش بمعزل عن الأفراد الآخرين. (٣)

يعرف محسن فريق العمل على انه" تجمع عدد معقول من الأفراد يتراوح بين اثنين وخمسة وعشرين فرداً بينهم نوع من التفاعل والتناسق بين أوجه النشاط التى يمارسها كل منهم فسلوك هؤلاء الأفراد يتضمن نوع من الانتظام نتيجة وجود مجموعة من المبادئ والمعايير تحكم سلوكيات هؤلاء الأفراد " . (٤) والملاحظ أن الاعتماد على فرق العمل هو نتيجة حتمية لتعقد العمل الذى أدى لسيادة نمط العمل الجماعى نتيجة الحاجة الى مهارات وقدرات تتجاوز إمكانيات الفرد الواحد، مما يعطى لفرق العمل الأهمية القصوى لمواجهة أعباء ومتطلبات العمل من جهة ولتعديل نمط العلاقات الرسمية القائمة بين أعضاء التنظيم من جهة أخرى.(٥)

تشير دراسة (Delmes tri&Passoni,2000 (6) إلى أن فرق العمل تسمح بالنمو المهنى (الوظيفى) فى مناخ ملتزم و تعاونى و تعجل صناعة القرار وعمليات التنفيذ و يضيف بأن العديد من الشركات تؤكد أن الفريق ضرورى لجعل الموظفين يشعرون بأنهم مسئولين عن النتائج المحققة وجودة المخرجات وعن صيانة الآلات والتحسين المستمر لمهارات الفرد، وهذا ما أكدته دراسة (٧) Bushe ST al,1996بأن فرق العمل الممكنة و الناجحة تؤثر على تحسين المخرجات التنظيمية مثل الإنتاجية ، الابتكار ، الانتماء التنظيمى و خدمة العميل. و لا تقتصر فوائد فرق العمل على المزيد من الفاعلية و الكفاءة بل إن فرق العمل بحد ذاتها هي وسيلة فعالة لتحفيز العاملين وتمكينهم وإعطاؤهم مساحة أوسع للعمل وتوفير جو من الثقة والمشاركة في العمل، نظرا لما في فرق العمل من مساحة أكبر في التفويض والاستقلالية في العمل، وهذا بدوره يساهم في خلق بيئة عالية التحفيز ومناخ مثالي للعمل داخل المنظمة. فالإدارة حينما تشكل فريق عمل لهدف معين إنما تقول بلسان الحال لكل عضو من أعضاء ذلك الفريق"إننا على ثقة تامة بقدراتكم ومهاراتكم، كما أننا واثقون من أمانتكم وحسن رعايتكم للمهمة الموكلة". وفي هذه الرسالة غير المباشرة مساحة كبيرة من النمو والتشجيع والتحفيز للعاملين.

الاستثمار الأكثر فاعلية للموارد والقوى البشريةحيث أن العمل بشكل فرق يضمن التوظيف الأمثل لقوة العمل المتاحة لدى المنظمة،حيث توفر فرق العمل إطارا مناسبا للكشف عن المهارات والخبرات واستغلالها على النحو الأمثل.

وترى الباحثة أنه لابد من الاهتمام بالعنصر البشرى والعمل على تطويره بما يساير الأحداث و المتغيرات العالمية من خلال زيادة القدرات الابتكارية للأفراد في فريق العمل مما يؤدى إلى زيادة العملية الإنتاجية للفرد، و بالتالي زيادة الإنتاج المنظمة التي تتبع في سياساتها بصفة رئيسية على هيكل الموارد البشرية من الناحتين الكيفية والكمية المتوفرة داخل قطاع البترول الذي يوجد به الأعمال التي تقوم على أساس فرق العمل مثل (الاستكشافات الجديدة، وحفر الابار، القيام بعمليات تحويلية جديدة ،...). وكذلك كيفية تنمية قدرات الفريق من خلال الأفكار الجديدة الابتكارية بما لدى هذا القطاع من استكشافات يومية جديدة.

نرى أن قوة منظمات الأعمال لا تكمن فى أحجامها أو فى عظم هياكلها و ضخامتها ولكن فى قدرتها على تحرير و إطلاق الطاقات الابتكارية للكثير من أفرادها و توحيدها فى ذات الوقت. وذلك هو الذي اتبعته الباحثة عند اختيار قطاع البترول حيث يعتمد العمل فيه على فرق العمل وعلى مهارات و قدرات العاملين،حيث تعتمد



اعداد الباحثة:

زينب عدلى الداغر عبد الرحمن

مديرية التنظيم والادارة بالسويس

صناعة البترول على المشروعات والبحث والاستكشافات بشكل اساسى، لذا تضطر الى تكوين فرق عمل لكل مشروع، حيث تكون مهمة الفريق انجاز هذا المشروع بأكبر قدر من الإنتاجية. والقضية الأساسية أن كل مشروع له ظروفه ومشاكله الخاصة و مفاجاته وأزماته التى تتطلب قدراً كبيراً من الابتكار والفكر الابداعى لمواجهة مثل هذه المواقف غير النمطية وغير المتكررة. وهذا بلا شك ينمى القدرة على التفكير الابتكارى لدى هؤلاء الأفراد داخل فريق العمل. (٨)

ومن أجل التحول من الفشل الى النجاح نحتاج الى الخبرات البشرية القادرة على الابتكار و الابداع و التفكير الخلاق التى تساهم فى زيادة كفاءة وفعالية فرق العمل.(٩)

وترى الباحثة بشكل مبدئي أن زيادة القدرة الابتكارية لفريق العمل من خلال بعض العوامل ، سوف تتأثر بها المنظمة باعتبار أن فرق العمل توفر مناخاً جديداً للعمل داخل المنظمة والعلاقة الفرد مع الآخرين في

التنظيم حيث يتميز هذا المناخ بالتعاونية، والالتزام والإحساس بالمسئولية لدى المنظمة . مما يؤدي إلى زيادة القدرات الابتكارية للأفراد و بالتالي زيادة مستوى الأداء للمنظمة.

وفى هذا الاتجاه سوف يتناول هذا البحث العلاقة بين فرق العمل و زيادة القدرة الإبتكارية للفرد وذلك بقطاع البترول.

ثانياً :- مشكلة البحث:

نظراً لأهمية موضوع العمل الجماعي و أثره على القدرات الابتكارية على ارتفاع مستوى الأداء وتقدم وتطور المنظمات، لذا أهتم بعض الباحثين بدراسة قدرة فرق العمل على توليد الأفكار الجديدة. و لقد ثبت أنه يمكن قياس كفاءة و فعالية القدرة الإبتكارية لفرق العمل من خلال خمسة عوامل وهم التجانس ، و التفكك ،ووضوح الأهداف، الانفتاح ، التماسك. وقد قسم هذه العوامل إلي عوامل ايجابية وأخرى سلبية تؤثر على القدرة الإبتكارية لفرق العمل مما أدى إلى وجود زيادة أو نقص بالقدرات الإبتكارية للأفراد أعضاء الفريق. (١٠) فقد أظهرت بعض الدراسات أثر العمل الجماعي و علاقته بالأفراد و التفكير الإبتكارية، وقامت دراسات على دراسة اثر السلوك الإبتكاري على الأفراد والعمل الإداري كل دراسة من الدراسات اختلافات في نتائجها و في مجال البحث و المتغيرات المستخدمة مع اختلاف البيئة و الظروف المحيطة بالإفراد محل الدراسة . ويتضح من ذلك اختلاف الدراسات و تناقضها في تحديد اتجاه العلاقة بين فرق العمل و القدرة الابتكارية و انعكاس ذلك على مستوى الأداء، لذلك قد اهتمت الباحثة باختيار موضوع البحث لندرة الدراسات العربية الموجودة في مجال علاقة فرق العمل و القدرة الإبتكارية للفرد وقد اختارت قطاع البترول لما يميزه من وجود أكبر العاملين و بما يحققه من زيادة الدخل القومي و النقد الأجنبي وكذلك ارتفاع مستوى المعيشة لدى العاملين به. وسعياً في البحث لمعرفة أهمية فرق العمل بقطاع البترول و بما يميز القطاع من الاستكشافات المستمرة التي تجعله يعتمد على اكبر عدد من العاملين و مما يتميزون بقدرات ابتكاريه أو إبداعية.

لذا فأن مشكلة البحث تكمن في محاولة الإجابة على التساؤل التالي:-

ما طبيعة العلاقة بين فرق العمل و القدرة الإبتكارية للفرد؟

ثالثاً: أهمية البحث:-

١ - يستمد البحث أهميته من أهمية السلوك التنظيمي للعاملين في المنظمة لأهمية ذلك على المنظمة و العاملين و العملاء الداخليين و الخارجين للمنظمة.

٢ - عدم تغطية الدراسات العربية لموضوعي فرق العمل و القدرة الإبتكارية بشكل كافي.

٣ - يتوقع أن يساهم البحث في زيادة القدرة الإبتكارية للفرد حتى يتحقق للمنظمة الاستفادة العالية من الفرد و ذلك من خلال ارتفاع مستوى الأداء للفرد.

٤ - يتوقع أن يساهم البحث في التوجيه السليم للتفكير الإبتكاري لدى أعضاء فريق العمل في المنظمة.

رابعاً:- أهداف البحث:-

١ - محاولة لتوضيح العلاقة بين فرق العمل و القدرات الإبتكارية من خلال وضع بعض العوامل و الأبعاد التي يمكن أن تؤثر على العلاقة بينهما.

٢ - توضيح المؤثرات التي يمكن أن تؤثر على زيادة القدرة الإبتكارية للفرد في فريق العمل و بالتالي يمكن أن يؤثر على مستوى الأداء.

٣ - التحقق من أن فريق العمل يقوم بحل المشكلات واتخاذ القرارات اللازمة لرفع مستوى الأداء للعاملين و زيادة الإنتاجية لدى المنظمة.

٤ - التوصل إلى مجموعة من النتائج و التوصيات تفيد المهتمين في مجال السلوك التنظيمي والعلاقات الإنسانية عن أهمية فرق العمل في المنظمات وتوضيح كيفية زيادة أداء الأفراد من خلال المشاركة في فريق العمل.

٥ - التوصل إلى نتائج توضيح العلاقة بين فرق العمل والقدرات الإبتكارية.

سادساً:- فروض البحث

قامت الباحثة باختبار مجموعة من الفروض التالية:-

تنقسم الفروض الى فرضين رئيسيين وينقسم كل فرض الى فروض فرعية.

الفرض الأول:-

لا توجد علاقة ارتباط طردي و معنوي بين فرق العمل و القدرات الإبتكارية للفرد .

وينقسم الفرض الأول إلى خمس فروض فرعية كما يلي:-

١- لا توجد علاقة ارتباط طردي و معنوي بين الثقة (هي درجة الصراحة بين أعضاء فريق العمل الواحد) و القدرات الإبتكارية.

٢- لا توجد علاقة ارتباط طردي و معنوي بين وضوح الأهداف (هو أحد الأبعاد الاجتماعية المؤثرة في فريق العمل) و القدرات الإبتكارية.

٣- لا توجد علاقة ارتباط طردي و معنوي بين التماسك (هو أحد الأبعاد الاجتماعية المؤثرة في فريق العمل) و القدرات الإبتكارية.

٤- لا توجد علاقة ارتباط طردي و معنوي بين الالتزام (هو درجة الارتباط بين أعضاء الفريق) و القدرات الإبتكارية.

الفرض الثاني :-

لا توجد علاقة ارتباط طردي ومعنوي بين القدرات الإبتكارية و مستوى الأداء .

وينقسم الفرض الثاني إلى خمسة فروض فرعية كما يلي :-

١- لا توجد علاقة ارتباط طردي و معنوي بين المرونة (هي القدرة على إنتاج أنواع متعددة من الأفكار و تتفق مع الظروف المحيطة) و مستوى الأداء .

٢- لا توجد علاقة ارتباط طردي و معنوي بين الطلاقة (ويقصد بها القدرة على أنتاج أكبر عدد ممكن من الأفكار بصرف النظر عن مستوى هذه الأفكار) ومستوى الأداء.

٣- لا توجد علاقة ارتباط طردي و معنوي بين الأصالة (هي القدرة على تقديم أفكار غير عادية أو غير شائعة) و مستوى الأداء .

٤- لا توجد علاقة ارتباط طردي و معنوي بين اتخاذ القرارات (تعنى القدرة على اتخاذ القرارات في أي ظروف محيطة) و مستوى الأداء .

٥- لا توجد علاقة ارتباط طردي و معنوي بين حل مشكلات الإبداع و مستوى الأداء.

سابعاً:-النتائج

١- وجود علاقة ارتباط طردي ذات دلالة إحصائية بين فرق العمل و القدرات الابتكارية.

(١/١) علاقة ارتباط طردي ذات دلالة معنوية بين الثقة و القدرات الابتكارية".

(١/٢) بعدم وجود علاقة ارتباط طردي ذات دلالة إحصائية بين وضوح الهدف والقدرات الابتكارية".

(١/٣) بعدم وجود علاقة ارتباط طردي ذات دلالة إحصائية بين التماسك و القدرات الابتكارية.

(١/٤) وجود علاقة ارتباط طردي ذات دلالة إحصائية بين الالتزام و القدرات الابتكارية .

(١/٥) وجود علاقة ارتباط طردي ذات دلالة إحصائية بين الصراع و القدرات الابتكارية.

٢- جود علاقة ارتباط طردي ذات دلالة إحصائية بين القدرة الابتكارية ومستوى **الأداء.**

(١/١) علاقة ارتباط طردي ذات دلالة إحصائية بين المرونة ومستوى الاداء.

(١/٢) عدم وجود علاقة ارتباط طردي ذات دلالة إحصائية بين الطلاقة ومستوى الاداء.

(١/٣) عدم وجود علاقة ارتباط طردي ذات دلالة إحصائية بين الاصالة ومستوى الاداء.

(١/٤) وجود علاقة ارتباط طردي ذات دلالة إحصائية بين إتخاذ القرارات ومستوى الاداء.

(١/٥) وجود علاقة ارتباط طردي ذات دلالة إحصائية بين حل مشكلات الابداع ومستوى الاداء.

ثامناً:- التوصيات

بناء على النتائج التى تم التوصل إليها توصى الباحثة بما يلى:-

١. توفير مناخ يدعم الثقة الإدراكية فى شركات البترول بالاعتماد على عاملين يتمتعون بالصدق , الاستقامة ,الانفتاح فى العلاقات ,ربط القول بالفعل و مراعاة هذه الصفات عند تعيين العاملين الجدد.

٢. اختيار أعضاء الفريق ممن يتمتعون بروح العمل الجماعي.

٣. تحقيق التماسك فى فرق العمل القائمة فى الشركات قطاع البترول من خلال تفادى الاعتماد فرق العمل كبيرة الحجم. و بأن يكون هناك تماثل بين الأعضاء من حيث الأهداف و الاتجاهات ,مع ضرورة انسجام ادوار الفريق مع قدرات الأعضاء وانسجام أهداف الأعضاء مع أهداف الفريق.

٤. توفير خط اتصال منخفض ضمن الفريق ،بين الفريق و الإدارة و ذلك لتسهيل عملية الاتصال ورفع درجة المشاركة فى صنع القرار بهدف لضمان المرونة فى العمل.

٥. يجب على إدارة الشركات التابع لقطاع إتاحة الفرصة للعاملين للإدلاء بأفكارهم و اقتراحاتهم و أرائهم فيما يتعلق بشئون شركتهم و كذلك دراسة كل الأفكار الجديدة و العمل على تنفيذ المفيد منها بسرعة.

٦. كما انه يتم توجيه اللوم و التأنيب على العامل المقصر فى عمله ،كما يجب الثناء و الإطراء على من أدى عمله بشكل جيد وأن أمكن مكافأته معنوياً و مادياً.

الهوامش :

(١) أمثال الأحمد الجابر الصباح،" تقويم فعالية العمل الجماعي- دراسة تطبيقية على تجربة دولة الكويت"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس،٢٠٠٢ ،ص ٣٥ .

(٢) آية رقم (١٠٣) من سورة آل عمران.

(٣) السيد محمد عبد الغفار، "السلوك الإداري في المنظمات - المبادئ والتطبيق"، كلية التجارة بالسويس، جامعة قناة السويس، غير موضح جهة النشر، ٢٠٠٢، ص ٢٣٣.

(٤) محسن على الكتبي،"السلوك التنظيمي بين النظرية و التطبيق"، الطبعة الأولى،غير موضح جهة النشر، كلية التجارة بالإسماعيلية، ٢٠٠٥

(٥) نسرين محمود عبد الرحمن،" تأثير فرق العمل على سلوك المواطنة التنظيمية - دراسة مقارنة على قطاع مستشفيات "، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ٢٠٠٥ .

(٦) Delmestri Giuseppe & Passoni Elena, "Team Leaders of sel-Management Work Group: Acomtradiction?" ,2000, www.ssrn,com.

(7) Bushe Grieves R , et al , "Exploring Empowerment From The Inside- Out (part tow)" Journal Of Quality& participation June,1996,P 80.

(8) http:/ www.islammemo.cc/fan-el-edara/mharat/2008/03/24/61460.html.

(٩) سيد محمد جاد الرب ،"مقومات إدارة و تنمية العقول البشرية عالية التميز"، المجلة العلمية للاقتصاد و التجارة، جامعة عين شمس ،كلية التجارة ، العدد الاول ، يناير ١٩٩٨،ص ٣١٢ .

(١٠) عبد الله الطجم، " قياس العوامل على وظائف جماعات في المؤسسات العامة السعودية"، مجلة علمية محكمة العلوم الإدارية، المجلد ٢٩، العدد٢، ٢٠٠٢ ، ص ص٣٨٩-٤٠٧ .

عرض كتاب

التمكين فى الإدارة

إعداد : عماد عبد الفتاح محمد
مركز إعداد القادة

يعد الجانب الإنسانى وإدارة الموارد البشرية موضوعا مهماً لأن الإنسان هو المسئول الأول والأخير عن الفشل والنجاح لأى شركة من الشركات أو مؤسسة من المؤسسات أو دولة من الدول لذلك كان الاهتمام به وبإرادته وبتوجيهه وتحفيزه من أهم الأمور التى تكاد تفوق أهميتها كل القضايا الأخرى المتعلقة بالمال والتكنولوجيا والهيكل والتصميم .

ولما كانت كتب الإدارة تناولت بعض القضايا المتعلقة بالبعد البشرى وإدارة الموارد البشرية إلا أنه يبرز من هذه القضايا موضوع مازالت الإدارات العالمية فى شركات العالم غربا وشرقا تتناوله بحذر وشكوك وهو موضوع " التمكين فى الإدارة "

هذا المفهوم يتمحور حول إعطاء الموظفين صلاحية وحرية أكبر فى مجال الوظيفة المحددة التى يقوم بها الموظف حسب الوصف الخاص بتلك الوظيفة من ناحية ومن ناحية أخرى منح حرية المشاركة وإبداء الرأى فى أمور تخص سياق سياسة الوظيفة " أى خارج إطار الوظيفة " لذا ينظر إليه البعض على أنه تحرير الإنسان من القيود وتشجيع الفرد وتحفيزه ومكافأته على ممارسة روح المبادرة والإبداع أى أن التمكين ينص على توزيع السلطة وحرية التصرف والتحكم من أعلى إلى أسفل المنظمة . ومنح المرؤوسين الحق فى المشاركة الفعالة وتحمل المسئولية وهذا يتعارض مع السلطة المركزية التى تستحوذ على كل صغير وكبيرة فى المنظمة .

هذا وتعد الثقة والحوافز والمهارة والمعلومات وتدفقها بشكل حر واضح من أهم مقومات التمكين بصفته مفهوم جديد من مفاهيم الإدارة وهذه المقومات يتبعها ويعززها مقومات أخرى مثل التسويق الداخلى والمناخ التنظيمى الملائم والمشجع لتعاون العاملين وروح الفريق .

والتمكين يشمل أبعاد متعددة تشمل كلا من الموظف الذى يستشعر معنى الوظيفة والمهام التى يقوم بها وتكون عملية التمكين بالنسبة له السبيل لتنمية قدراته وتحقيق ذاته والشعور باحترام الإدارة له وأيضا المنظمة حيث تمكين العاملين فيها يؤدى إلى تنمية المنظمة بشكل أفضل وقدرة أكبر على التطوير والتجديد ومواكبة التغيرات البيئية المتسارعة ومستجدات القرن الجديد . ولما كان الإنسان والعنصر البشرى هو محور موضوع التمكين فلا بد من تغيير النظرة بالنسبة للعنصر البشرى بما يتناسب مع القرن الحادى والعشرين من أجل تحقيق الميزة التنافسية ويكون ذلك بتحقيق الأمان الوظيفى وحسن إنتقاء العاملين ووضع الأجور المناسبة والكافية والحوافز التى تبعث الحماس فى نفوسهم / على العمل وتحقيق المساواة وتقليل الفوارق الطبقية واحداث الترقية من داخل المنظمة حتى يتحقق الانتماء ويشعر الموظف بأنه مالك لعمله ويبرز دور العنصر البشرى ايضاً فى القيادة التى تتولى تحفيز الآخرين لبذل قصارى جهدهم من أجل إنجاز مهام ذات أهمية للعمل ، ويبرز دور العنصر البشرى أيضاً فى القيادة التى تتولى تحفير الآخرين لبذل قصارى جهدهم من أجل إنجاز مهام ذات أهمية للعمل ، وللقيادة دور أساسى فى تنمية المؤسسات وتطويرها وتحقيق ميزة تنافسية لها ، وإقرار وتشكيل الخطط والإستراتيجيات والبرامج المناسبة لتنمية المنظمات .

أما عن عالمنا العربى والإسلامى وما يشهده فى الوقت الراهن من تحويلات اقتصادية واجتماعية وسياسية ، إضافية لرياح العولمة التى تهب على المنطقة بخيرها وشرها فكان لهذه التحولات تأثيراً واضحا على الممارسات الإدارية فى العالم العربى والإسلامى فقضية التمكين

باعتبارها قضية إدارية مهمة تناولها التاريخ الإسلامى من خلال مصدر واحد هو القرآن الكريم فى أكثر من موقع وعدة مناسبات منها قوله تعالى فى سورة الحج الآية (٤١) " الذين إن مكناهم فى الأرض أقاموا الصلاة وآتوا الزكاة وأمروا بالمعروف ونهوا عن المنكر ولله عاقبة الأمور " صدق الله العظيم

وقوله تعالى فى سور يوسف الآية (٥٦) " وكذلك مكنا ليوسف فى الأرض يتبوأ منها حيث يشاء نصيب برحمتنا من نشاء ولا نضيع أجر المحسنين " صدق الله العظيم

التمكين هنا فى القرآن الكريم يختلف فى طبيعته بأنه تمكين ربانى حيث أن المولى عز وجل يمنح التمكين لأنبيائه والصالحين من عبادة من خلال تمسكهم بالدعوة وتبليغ رسالته للناس ويمنحهم تمكيناً من عنده ومساندة لتلك الرسالة وعلى الرغم أن مصطلح التمكين تم ذكره فى القرآن الكريم فى أكثر من مناسبة كان أولى بالمسلمين أن يستفيدوا من فكر القرآن الكريم فى التمكين فكريا واجتماعيا وعلمياً وإدارياً ولكن شيئا من هذا لم يحدث وخاصة المؤسسات والمنظمات فى العالم العربى ، ويرجع السبب فى ذلك إلى أساليب الإشراف والإدارة التقليدية البيروقراطية ومحاولة تطبيق التعليمات والقوانين بشكل حرفى دون التفكير فى منح الثقة للمرؤوسين إلى جانب وجود إتجاه سلبى فى علاقة الرؤساء بالمرؤوسين ونقص فى مستويات الحرية بشكل عام وتدنى فى الاهتمام بالبحث العلمى ودور المرأة فى المجتمع ومساهماتها فى التنمية البشرية .

لذا لابد من تصدى مختلف الهيئات والمنظمات المدنية والحكومية لحل المشكلة وسبيل الخروج من ذلك هو التمسك بالتمكين كمفهوم إدارى معاصر .

- إسم المؤلف " التمكين كمفهوم إدارى معاصر .
- تأليف دكتور / يحيى سليم ملحم .
- تلخيص وعرض عماد عبد الفتاح محمد باحث بمركز إعداد القادة للقطاع الحكومى .

كتب
امن المعلومات الالكترونية

عرض وتلخيص: سناء شوقي إبراهيم كبير باحثين بالجهاز

أن إدارة المستند الالكترونى وتحويل المعلومة الكترونيا يشكل جزءا واسعا من الأنشطة التجارية والادارية ومن المتوقع أن يتزايد استخدام قواعد المعلومات التى تتم عبر الكمبيوتر فى جميع أنحاء العالم بشكل مستمر. ومن الناحية العملية نجد أن استخدام المعلومات الالكترونية فى المعاملات الالكترونية مثل الاتفاقات التعاقدية يكون فى المقام الأول مقصوراً على المجموعات المتعاملة user group والتى يكون أعضاؤها قد اتفقوا مسبقاً على استخدام التكنولوجيا ومايترتب عليها من أثار قانونية. ونتيجة قلة الثقة فى استخدام التكنولوجيا والآثار القانونية المترتبة على المعاملات التجارية الالكترونية مثال ذلك شبكة الانترنت فاننا نرى ان هذا الوضع يمكن التخلص منه عن طريق وضع أنظمة معلومات مؤمنة جديدة بالثقة وتهيئة اطر تشريعية وقانونية تنظم المعاملات الالكترونية مغايرة للتشريعات القائمة. ويحتاج المتعاملون فى مجال المعاملات الالكترونية الى وسيلة تتلاءم مع طبيعة هذه المعاملات ولذلك اتجهوا الى نظام التبادل الالكترونى للبيانات الذى اعتبر موفر للتكاليف وأسرع فى تلبية حاجات التجارة.

امن التبادل الالكترونى للمعلومات:

يقصد بأمن المعلومات الوسائل والأدوات والإجراءات اللازم توفيرها لضمان حماية المعلومات من الأخطار الداخلية والخارجية ومكافحة أنشطة الاعتداء عليها أو استغلال نظمها فى ارتكاب الجريمة.

التبادل الالكترونى للبيانات:

هو مجموعة من المعايير المستخدمة فى تبادل معلومات المعاملات الالكترونية بين أجهزة الكمبيوتر التابعة للشركاء التجاريين بدون استخدام دعائم ورقية. ويتم نقل وتبادل البيانات الكترونيا عبر مواقع الويب باستخدام برامج التصفح مثل برنامج **Internet Explorer** وتحويل الملفات باستخدام بروتوكول نقل النص الفائق السرعة.

ماهية تبادل البيانات الكترونيا:

عرف نظام التبادل الالكترونى للبيانات بأنه إرسال بيانات المعاملات التجارية والإدارية من جهاز كمبيوتر إلى أخر باستعمال نموذج معد سلفا لنقل تلك البيانات ويعرف جانب من الفقه تبادل البيانات الكترونيا بأنه مجموعة من القواعد والعمليات المتعارف عليها الت تسمح الكترونيا فى كثير من العمليات مثل إجراء التفاوض بين الأطراف وإبرام العقود والاستعلامات وطلبات الشراء ومواعيد الشحن.

أدى النمو المطرد فى التبادل الالكترونى للبيانات إلى أهمية وجود لغة الكترونية موحدة لتفادى سوء الفهم والاختلاف فى التفسير المتعلق بالحقوق والالتزامات لكل من طرفى العقد الالكترونى.

الآثار الايجابية لعملية التبادل الالكترونى للبيانات:

- تقليل مصاريف النقل.
- يسهل الوصول إلى المعلومات لأنها مسجلة على الكمبيوتر.
- تقليل الخطأ واللبس فى المعاملات التجارية.
- الخصوصية والأمان فى الاتصالات.
- تخفيض المصاريف الإدارية الجارية.
- توفير الوقت.

الآثار السلبية لعملية التبادل الالكترونى للبيانات:

- أن نظم التبادل الالكترونى لايمكن اعتباره حلا لمشكلات الاتصالات فى عقود التجارة الالكترونية فهو ينطوي على بعض السلبيات من الناحية التكنولوجية والقانونية على النحو التالي:

■ أن نظم التبادل الالكترونى للبيانات معرضة للمخاطر الأمنية التي قد لا تتعرض لها النظم الورقية الأمر الذي يستدعى استعمال طرق تشفير وبرامج أكثر أمانا للحفاظ على سرية المعلومات.

■ مخاطر فقدان التوثيق التى تنشأ نتيجة عدم العلم بهوية المتعاقد الأخر فى عقود التجارة الالكترونية.

■ عدم وضوح الوسط القانوني لتبادل البيانات الكترونيا حيث تعتبر مشكلة التوقيع الالكترونى من أهم المشاكل القانونية.

■ الارتفاع النسبى للتكلفة الثابتة لنظام تبادل البيانات.

■ ميل البعض الى مقاومة التغيير نتيجة نقص المعرفة بالتكنولوجيا الحديثة.

الاعتراف القانوني برسائل البيانات:

أن الاعتراف برسائل البيانات وحجيتها فى الإثبات من الأمور الهامة لنمو التجارة الالكترونية والتعرض لبيان مدى الحجية القانونية لرسائل البيانات والمعلومات يكون من خلال بحث مدى الاعتراف بتلك الرسائل فى ضوء تجارب التنظيم القانونى للتجارة الالكترونية وهذا يقتضى أن تحتوى هذه الرسائل على قدر كبير من الأمان والسرية كى تطمئن أطراف المعاملة إلى سلامة هذه الرسالة وعدم تعرضها للتغيير أو التحوير من قبل الغير، وهو ما يتطلب أن نتعرض لبيان توثيق هذه الرسائل عن طريق البصمة الالكترونية للرسالة وهذا المطلب ينقسم إلى ثلاثة فروع على النحو التالي: الفرع الأول: حجية رسائل البيانات فى الاتفاقيات الدولية:

تعددت الاتفاقات فى مجال الاعتراف بالحجية القانونية لرسائل البيانات فمثلا الاتفاق الاوربى نص على الإجراءات والتدابير الأمنية للتحقق من منشئ الرسالة وصحتها وضمان عدم إنكار منشئ الرسالة لها وعالج مسألة الإثبات حيث نص على إعطاء الرسالة المتبادلة الكترونيا نفس قيمة الثبوتية للوثائق المكتوبة.

كما نجد أن الاتفاق النموذجى للتبادل الالكترونى للمملكة المتحدة يتيح للإطراف الاتفاق على مستويات إثبات مختلفة للتحقق من أن الرسالة كاملة ووجوب تحديد هوية الراسل والمرسل إليه.. كما الزم كل طرف من الأطراف بان ينشئ سجل الكترونى يحتفظ فيه بكافل الرسائل المتبادلة بينهم بدون اى تغيير وذكر المعايير الواجب إتباعها أثناء تبادل الرسائل.

ورغم تعدد نماذج اتفاقات التبادل الالكترونى للبيانات ألا أنها ترمى إلى هدف واحد هو إنشاء إطار اتفاقي ملزم لتنظيم العلاقة التعاقدية بين مستخدمى أنظمة التبادل الالكترونى للبيانات.

الفرع الثاني: حجية رسائل البيانات فى اتفاقيات التبادل الالكترونى:

هذا الاتفاق يتم بمقتضاه تنظيم سلوك أطراف التعامل فى شأن التبادل الالكترونى ويخضع للقواعد العامة للتعاقد بين غائبين ويقصد منه الاتفاق مسبقاً على كيفية تنفيذ المعاملات الالكترونية وكيفية توزيع المخاطر والمسئوليات الناجمة عن التبادل الالكترونى للبيانات وعما إذا كان الدفع سيتم بطريقة الكترونية من عدمه وفيما إذا كانت أعمال التجارة الالكترونية سوف تكون على المستوى المحلى أم الدولي وان المستندات الالكترونية بين الأطراف المتعاقدة يجب أن يعتد بها كدليل إثبات فى الكتابة والتوقيع. ويتضح مما سبق أن عقد التبادل الالكترونى للبيانات عبارة عن إطار عقد ينشئ من خلال شخصان أو أكثر سواء كان طبيعيين أو معنويين وشروطا قانونية وفنية لاستخدام التبادل الالكترونى.

وفقا لذلك فان اتفاقيات التبادل تعطى لإطرافها الحق فى إنشاء إجراءات أمنية ومتطلبات تقنية ووضع الشروط الفنية والقانونية التى تحكم علاقتهم التعاقدية.

فيما يتعلق بمدى مشروعية اتفاق الأطراف على تعديل بعض قواعد الإثبات فقد اتفق غالبية الفقه على جواز اتفاق الأطراف المعنية على الخروج عن القواعد الموضوعية للإثبات دون الإجرائية لعدم تعلقها بالنظام العام. ولا تعتبر رسالة البيانات الالكترونية دليل إثبات قاطع بل تخضع حجيتها فى الإثبات لتقدير القاضي.

ويجب معاملة الرسالة المنقولة الكترونيا والمقترنة بتوقيع الكترونى معاملة الدليل الكتابي الكامل وقد سار المشروع هذا الاتجاه فأصدر قانون التوقيع الالكترونى رقم (١٥) لسنة ٢٠٠٤ والذي اقر فيه بالتوقيع الالكترونى وحجيته فى إثبات المعاملات الالكترونية.

الفرع الثالث: البصمة الالكترونية لرسالة البيانات:

والبصمة الالكترونية هى بصمة رقمية تتم اشتقاقها والحصول عليها وفقا لحسابات رياضية معينة تطبق على الرسالة وتسمى دوال وتتكون البصمة من بيانات لها طول ثابت تتراوح مابين طول ١٢٨، ١٦٠ حرف وتستطيع تمييز الرسالة الاصلية والتعرف عليها بدقة حتى ان مجرد التغيير ولوفى حرف واحد سيفضى الى بصمة مختلفة ويجب عدم الخلط بين عملية تشفير الرسالة وتشفير التوقيع فهناك فرق جوهرى بينهما هو ان تشفير الرسالة يشملها بأكملها فى حين ان التشفير فى التوقيع الالكترونى يقتصر فقط على التوقيع دون بقية الرسالة.

المرجع / امن المعلومات الالكترونية / خالد ممدوح إبراهيم، ٢٠٠٨

انتهت دراسة اعدها عدد من الباحثين بالجهاز المركزي للتنظيم والادارة الى أن الفساد الادارى أصبح أفة متفشية فى جميع دول العالم دون استثناء المتقدمة منها والنامية ، وهى ظاهرة تعدت الحدود الوطنية وأصبحت تحمل طابعا عالميا ، ولم يقتصر الفساد على مجتمعات وأنظمة اقتصادية معينة دون الأخرى بل تعانى منه وعلى مدى التاريخ معظم المجتمعات وبدرجات متفاوتة ٠

ويتيح الفساد الفرصة لكل القوى المعادية للقيم والمبادئ الدينية والمجتمعية بأن تنمو وتنتشر مثل مرض السرطان ٠ فالمجتمع الفاسد الذى تنشئه وتديره هذه القوى هو مجتمع ضعيف وغير مستقر ويعيش الأزمات المتتالية التى تزيده ضعفا فى ظل العجز الدائم على المقاومة ٠

أساليب مقاومة ومواجهة الفساد الإدارى والتصدى للبيروقراطية

■ إعداد : لوقا اسحق يطس وأخرون
كبير باحثين بالجهاز

الفساد والتنمية

وهناك شبه إجماع فى الآراء بين الباحثين والمفكرين وصناع القرار على أن ظاهرة الفساد كانت ومازالت تمثل المشكلات والصعوبات الرئيسية التى تعترض برامج وخطط التنمية فى المجتمعات النامية بصفة خاصة ٠ وليس معنى ذلك أن الفساد ظاهرة تقتصر على المجتمعات النامية ولكنه يعيش فى كل المجتمعات ، لكن نظرا لضعف البنيان المؤسسى وغياب المشاركة الديمقراطية فى الدول النامية تكون الظاهرة أكثر حدة ٠

ويهيئ الفساد لنفسه البيئة المناسبة للنمو والانتشار ، ويضع المناخ الملائم للبقاء واستمرار التأثير فى الأمور والسيطرة عليها وتوجيهها ٠ بحيث يستطيع جنى الثمرات التى سعى إليها ، حيث يعمل من خلال قواعد وتحالفات وشبكات من العلاقات المشبوهة فى الخفاء ٠

ولقد سارعت الهيئات والمنظمات المحلية والدولية وعلى رأسها الأمم المتحدة إلى اتخاذ إجراءات فعالة لتبنى اتفاقية مكافحة الفساد ووقع عليها العديد من الدول عام ٢٠٠٣ فى المكسيك على أن يبدأ التنفيذ والعمل بها بداية من ديسمبر ٢٠٠٥ وتتوافق وتتكامل هذه الاتفاقية مع اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة والتى دخلت مجال التنفيذ فى نهاية عام ٢٠٠٣ ، كما إنها توفر إطارا جديدا للعمل الفعال والتعاون الدولى ٠

مبدأ التقييم

إن أساس الفساد الادارى هو الاختيار غير الموفق للقيادات الإدارية أو كبار المسئولين على مبدأ التزكية أو المعرفة الظاهرية أو على أساس مبدأ القرابة والانتماء دون التركيز على مبدأ التقييم العلمى المبنى على الكفاءة والخبرة وهذا مما يؤثر مستقبلا على أداء وإنتاجية الأجهزة الإدارية وينعكس سلبا على رضاء الناس عن انجاز معاملاتهم وهذا قد يكون بداية الفساد الادارى ، وكذلك فان غياب أجهزة المتابعة والتقييم وغياب المواطنين العاديين والمخلصين فى نقل الصورة الحقيقية لولى الأمر من المسئولين الفاسدين إداريا يجعل الأمر أكثر تعقيدا ٠ ويتحول فى النهاية الفساد الادارى إلى فساد مالى يدفع قيمته المواطنون المحتاجون للخدمة حيث أن الفساد المالى ينقسم إلى قسمين الأول يسمى (سرقة المال العام) والثانى (سرقة أموال المواطنين) والثانى هو الأخطر والاسوأ حيث يصعب مراقبته ٠

ونؤكد أن قياداتنا حريصة كل الحرص على معالجة الفساد الادارى واستعدت له بالأنظمة والقوانين والأجهزة المعنية بالمراقبة والمتابعة فى بلادنا ويتطلب منا كمواطنين أن نكون صادقين أولا مع أنفسنا وقيادتنا وتكون لدينا الجرأة فى إعلام الأجهزة المعنية وأولى الأمر عن اى فساد ادارى ونواجهه دون خوف أو قلق ٠

الفساد والبيروقراطية

والفساد يرتبط ارتباطا وثيقا بالبيروقراطية وخصوصا فى البلدان النامية ٠ فالبيروقراطية مفهوم اجتماعى وسياسى وادارى ذو وجهين ، وجه يعبر عن الكفاية والموضوعية والدقة وتحقيق الأهداف التنظيمية والوجه الآخر يعبر عن الروتين وبطء الإجراءات الإدارية وسيطرة العلاقات الشخصية ٠ والتمييز بين هذين الوجهين يمكننا من النظر إلى البيروقراطية نظرة حيادية نستطيع بها تحليل أبعادهما والكشف عن التأثير الذى تمارسه فى مجتمعاتنا الحديثة ٠

وسوف تنشر التوصيات التى انتهت إليها الدراسة لكيفية ومواجهة الفساد والتصدى للبيروقراطية٠

التوصيات

أولا توصيات خاصة بالفساد

وضع استراتيجية لمكافحة الفساد الادارى بجميع مؤسسات الدولة ٠وذلك من خلال الخطوات التالية :-

١ - إعادة هيكلة المؤسسات الحكومية بالكامل وتغيير نظام الإدارة بها ويقوم الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بهذا الدور ٠

٢ - التركيز على الدور الرقابى وعدم إلقائه على عاتق فرد واحد فى المكان أو الهيئة بأسرها وإنما بث روح الفريق فى جميع العاملين بالمؤسسة أو الهيئة الحكومية ٠

٣ - بث روح الولاء للمنظمة والانتماء للوطن والحرص على المصلحة العامة للبلد فى نفوس الجميع وذلك من خلال تحسين مستوى المعيشة للعاملين بزيادة الرواتب بما يتمشى مع ارتفاع الأسعار ٠

٤ - التركيز على الوازع الدينى والترهيب من الوقوع فى الرشوة والفساد الإدارى والترغيب فى اكتساب المال من الحلال الخالص ٠

٥ - استحداث أقسام إدارة وتنمية الموارد البشرية فى جميع المؤسسات والهيئات الحكومية للعناية بحالة الموظفين المهنية والنفسية والاجتماعية ومتابعة مستمر للمتقدم والمتقاعس منهم وتطبيق مبدأ الثواب والعقاب ٠

٦ - تفعيل دور التدريب لكى يؤدى دورة فى توجيه الموظف لاكتساب الأخلاقيات الإدارية الحميدة والالتزام بها سلوكيا ومهنيا وتنمية مهاراته الفنية .

٧ - وضع أنظمة وقوانين صارمة لمعاقبة المتورطين فى قضايا الفساد .

٨ - إنشاء لجنة عليا مستقلة للتحقيق فى التجاوزات والشكاوى المتعلقة بقضايا الفساد .

٩ - إتباع سياسة المصلحة العامة والكفاءة فى تولى المناصب الإدارية وغيرها ولا يكتفى أن يكون الاختيار بالاقدمية فقط مع مراعاة تدوير المناصب القيادية بصفة مستمرة .

١٠ - إشراك المواطنين فى تشخيص الظواهر الفاسدة فهم الأكثر معرفة بمواقع حدوث الفساد وتشكل استشارة المواطنين جزءا هاما لمعرفة الخلل فى أنظمة الدولة وذلك عن طريق صناديق الشكاوى الخاصة بهم.

١١ - ضرورة الفصل بين طالب الخدمة ومقدمها وذلك باستخدام الانترنت

ولكى ننجح فى تطبيق الإستراتيجية السابقة يتطلب الأمر التركيز على الجوانب التالية :-

■ **الجانب الدينى :-** تنمية منظومة القيم الدينية لدى المواطن

■ الجانب التثقيفى :- زيادة الوعي بمخاطر الفساد من خلال المؤسسات التربوية والمجتمع المدنى وكافة أجهزة الإعلام .

■ **الجانب السياسى :-** إيجاد نظام قائم على الديمقراطية والتعددية والانفتاح.

■ **الجانب الاقتصادى :-** توفير فرص عمل والحد من ظاهره البطالة والفقر .

■ **الجانب التشريعى :-** متابعة وتطوير القوانين والتشريعات لمواكبة التطور المستمر فى شتى جوانب الحياة ومحاربة الفساد بكل شفافية .

■ **الجانب القضائى :-** استقلالية الجهاز القضائى والتحلى بالنزاهة وان يمارس دورة بمعزل عن الضغوط والتداخلات

■ **الجانب الإدارى :-** من خلال الالتزام بأخلاقيات المهنة وتصميم البرامج التدريبية التى تحث على ذلك .

■ **الجانب البشرى :-** باختيار الموظفين على أساس الجدارة والشفافية وليس الواسطة والمجاملات .

■ **الجانب الرقابى :-** تعزيز هذا الجانب يزيد من التزام الموظف بعملة قدر الإمكان وذلك عن طريق تفعيل دور الرقابة الداخلية والخارجية .

■ **جانب المشاركة :-** وذلك بجعل القرارات مبنية على النقاش والحوار بين الرؤساء والمرؤوسين فى مناخ من الحرية وتحمل المسئولية .

■ **جانب الانتماء والولاء :-** يجب ان تكون رواتب الموظفين مجزية وكافية لحياة كريمة لبث روح الولاء للمنظمة والانتماء للوطن .

ثانيا :- توصيات خاصة بالبيروقراطية

الحلول الممكنة لتقليص حدة البيروقراطية

بالرغم من صعوبة القضاء على البيروقراطية إلا انه يمكن اقتراح بعض الحلول التى تساهم فى الحد من آثارها السلبية . وفيما يلى بعض من هذه المقترحات .

أولا : الإدارة بالأهداف

وهى أسلوب من أساليب الإدارة تقوم من خلاله المنظمة بوضع أهداف وتحاول الوصول إليها من خلال مدة زمنية محددة

ولإتباع هذا النظام يجب اتباع عدة خطوات

١ - يجب على الإدارة العليا تحديد الأهداف بصورة عامة .

٢ - تحديد أهداف الوحدات الفرعية مع مراعاة أن تحقيقها لابد أن يؤدى إلى تحقيق الأهداف العامة للمنظمة .

٣ - تؤخذ اقتراحات المرؤوسين بكل وحدة عن كيفية تحقيق أهداف وحداتهم .

٤ - يعقد اجتماع عام يجمع الرؤساء والمرؤوسين لمناقشة الأهداف والوصول إلى اتفاق تام حولها .

٥ - يجب مراجعة أداء كل وحدة على أساس ربع أو نصف سنوى فى ضوء الأهداف المحددة للوحدة لتحديد معوقات التنفيذ وتجنبها فى المستقبل .

وبهذا يعرف كل شخص أهداف المنظمة التابع لها والدور الذى يجب أن يقوم به لتحقيق هذه الأهداف بنجاح ولا شك أن هذا النوع يقضى على الجمود والتهرب من المسئولية .

ثانيا : تدعيم اللامركزية وتفويض بعض السلطات :

وتقتضى هذه الخطوة استعداد رؤساء التنظيم إشراك مرؤوسيهم فى سلطة اتخاذ القرار والمشاركة فى تحمل المسئولية وتشجيع الاختلاف فى التفكير ويترتب على ذلك .

١ - تغيير الفلسفة الإدارية والذى يتحقق عن طريق الثقة فى قدرة المرؤوسين على التصرف وحدهم واتخاذ القرارات السليمة كل فى موقعه .

٢ - القيام بتعيين الشخص المناسب فى المكان المناسب لضمان أمانته ونزاهته وكفاءته فبذلك لا يحتاج الرئيس إلى مراجعة جميع القرارات وتعديلها والتى تؤدى إلى تزايد البيروقراطية .

٣ - يتم اختصار الوقت المطلوب فى اتخاذ القرارات وتنفيذ الحلول.

٤ - تحصل المجموعة التنفيذية على آفاق واسعة من الخبرة والتدريب أثناء ترقيهم داخل التنظيم مما يرفع روحهم المعنوية ويزيد من التزامهم

٥ - تقليل نسبة تحريف المعلومات نظرا لقلة عدد المستويات التى تقوم بمراجعة هذه المعلومات

٦ - يقل التهرب من المسئولية والقاؤها على عاتق مستويات إدارية أعلى .

والى جانب ذلك يمكن إضافة بعض التوصيات التى تساهم فى القضاء على البيروقراطية :-

١ - اختصار الخطوات والإجراءات وبساطة ووضوح التعليمات .

٢ - التوسع فى استخدام الحاسب الآلي وشبكة الانترنت .

٣ - تخفيض حدة انتقاد الموظف الحكومى من قبل وسائل الإعلام .

٤ - توعية الجمهور للتعامل مع الموظفين على نحو أفضل وخصوصا مقدمى الخدمات .

٥ - تحسين المقار الإدارية والظروف الخاصة بالعمل .

٦ - توعية الموظفين بالدور الذى يجب القيام به ومدى مساهمة هذا الدور فى تطور المجتمع .

٧ - تدريب الرؤساء على الأنماط الإدارية التى تقضى على البيروقراطية .

٨ - تقليل حجم التنظيم البيروقراطي فى كل منشأة

وزارة التجارة والصناعه
الهيئة العامة للتحكيم واختبارت القطن
الهـــدف
الحفاظ على سمعه ونقاوة الأقطان المصرية لما تتميز به من صفـات وخواص تتفوق على الأقطان العالمية
مهام وأنشطة الهيئة

- الهيـئـة هي الجـهـة القطنيـة الرقـابيـة المحـايدة التي تخـدم قطاع القطن عن طريق تـقـديم جـمـيع الخدمات للإطراف المتعاملة في القطن .
- تطبيق أحكـام القانون ١٠٦ لسنة ٧٣ والقانون ٧٥ لـسنة ٢٠٠٧ للحفاظ على نقـاوة أصناف القطن المصري من الخلط والتدهور والتلوث والحفاظ على سمعتة العالمية .
- تمثل الحكومـة في لجان عـديدة مـثل : لجنة اتحاد المصـدرين ولجنة تجـارة القطن بالداخل ولجنة رؤساء الشركات واللجنة الاستشارية الدولية للقطن .
- تقوم بفرز وتقـيـيم مـحصـول القطن ومراقبـتـه في جـمـيع مـراحل تداوله بعد الجني حتى تصديرة أو تسليمه للمغازل .
- معامل حديثة مزودة بالافران الالكترونية لتحديد نسبة الرطوبة في الأقطان المتداولة محليا أو المعدة للتصدير ومراقبة أوزانها وإصدار شهادات معتمدة دوليا .
- معامل مجهزة حديثة مزودة بأحدث الأجهزة العالمية H.V.I لاختبارات الصفات التكنولوجية لجميع اللوطات وإصدار شهادات معتمدة بذلك .
- إعداد النماذج القياسية المعتمدة للرتب المختلفة لجميع الأصناف .
- التـحكيم بدرجاته المختلفة (ابتدائي - استئناف - إعادة نظر) بين أطراف التعامل بالقطن المصري .
- مركز دولي لتدريب وإعداد الكوادر الفنية لقطاع القطن والوافدين الأجانب .
- مركز معلومات لنشر الثقافة القطنية ولخدمه جميع الأطراف المتعاملة في القطن بأنشطته المختلفة في النواحي الفنية والتجارية

رئيس مجلس الإدارة
م . ثروت المنياوى

فكر واربح



اسماء الفائزين
فى عدد اكتوبر ٢٠٠٨

الفائز الأول	الفائز الثانى	الفائز الثالث
شريف على شحات محمود	عماد أحمد اسماعيل	نجاح السيد عطية



امين عام الجهاز الاستاذة نبية عبد الباقى تقوم بتسليم الجوائز

اسماء الفائزين
فى عدد يناير ٢٠٠٩

الفائز الأول	الفائز الثانى	الفائز الثالث
نجوى سعد أحمد عبدالوارث	عادل سيد أحمد عمر	حسين محمود حسن







المهندس نبيل عبد العزيز

رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب للشركة الشرقية إيسترن كومبانى

• المجمع الصناعى صرح عملاق وطفرة نوعية صناعية وحضارية ضخمة

• أنجزنا ٧٥٪ من الإنشاءات ومن المخطط الإنتهاء فى ٢٠١٠

• العمل على قدم وساق والإنجازات تتوالى وما تم يدعو للفخر

• هناك قفزة هائلة داخل الشركة من أجل التطوير والتحديث والمنافسة

• المنافسة هى التحدى الأكبر لنا والشركة من تقدم إلى تقدم

مصر فى قلبه عاشق لها ولترابها.. يحرص دائماً على صورتها وسمعتها فى عيون العالم يعمل بالإخلاص وتفانى ولايدخر جهداً فى سبيل تحقيق أهدافه.. صاحب الوثبات الكبيرة والطفرات الضخمة فى عالم الصناعة.. لديه رغبة جارفة فى التميز والتفرد وصولاً للجودة العالمية لديه قناعة شديدة بأن الصناعة هى المحور الرئيسى وقاطرة الأمان لدفع عجلة النماء والتقدم وإزدهار الاقتصاد القومى الذى يعد عصب وسعادة الشعوب ونهضتها الكفاح طريقة.. التصميم والعزم منهجه الطموح والتفاؤل سمته التى تميزه والنجاح والتفوق هو كل غايته صاحب التاريخ المشرف الذى يذخر بالخبرات الهائلة المهندس نبيل عبد العزيز رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب للشركة الشرقية إيسترن كومبانى صاحب البصمات الواضحة والانجازات الغير مسبوقة وهو إبن بار من أبناء الشركة والذى تدرج فى السلم الوظيفى بها منذ تخرجه ويعلم كل دقائق وتفاصيل العمل بها ولها كل الولاء فى قلبه وللعاملين كل الحب فى وجدانه.. والذى يولى إهتماما شديداً للمجمع الصناعى الجديد بمحافظة ٦ أكتوبر حيث يسعى ليكون صرحاً عملاقا ومفخرة لكل المصريين ونقله صناعية وحضارية كبيرة وإنجازا ضخما يضاف



نبيل عبد العزيز



لسجل م. نبيل عبد العزيز الذى كان لنا معه هذا الحوار للتعرف أكثر عن طموحاته المستقبلية للشركة

فى البداية نود أن نتعرف على C.V م. نبيل عبد العزيز؟

أنا خريج كلية الزراعة عام ١٩٧٣ وتم التحاقى مباشرة بالعمل فى الشركة الشرقية فى البداية موظفاً فى قطاع الدخان إلى أن أصبحت رئيساً لهذا القطاع ثم بعد وفاة المغفور له م.محمد صادق رجب الرئيس السابق للشركة توليت رئاسة مجلس إدارة الشركة من العام الماضى وأنا إبن من أبناء الشركة ولدى تطلعات كثيرة وطموحات أتمنى تحقيقها إن شاء الله فى المرحلة الحالية والمستقبلية للشركة والعاملين بها.

حزمة من السياسات الهامة فى إطار الجهود المستمرة للحفاظ على المركز الريادى للشركة ماهى السياسات المتبعة وما هى النتائج؟

إعطاء الأولوية المطلقة لتنفيذ مشروع الانتقال لمدينة ٦ أكتوبر وفقاً للبرنامج الزمنى المعتمد والمحدد لإنجاز هذا المشروع عام ٢٠١٠ مع توفير التمويل اللازم لاستكمال المشروع من خلال مزيج تمويلى يوفر التمويل للمشروع بأقل تكلفة ممكنة

العمل على تحديث نظم الانتاج واستيعاب التكنولوجيا المتقدمة وذلك من خلال المتابعة المستمرة للتطورات التى تطرأ على الآلات والمعدات فى مجال التصنيع والتعبئة والتغليف.

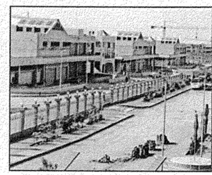
ـ الالتزام بالمبادىء التسويقية لتغطية الطلب على منتجات الشركة.

ـ تنمية الصادرات للأسواق التقليدية والعمل على فتح أسواق جديدة أمام منتجات الشركة.

استمرار وتطوير وتحديث إمكانية المعامل بكل جديد للحفاظ على مكانتها الرائدة التى وصلت إليها

ـ استكمال وتحديث وتطوير نظم المعلومات وميكنة أنشطة الشركة المختلفة لمواكبة التطورات الحديثة فى الإدارة ولتحقيق التميز فى الأداء مع استمرار الاستعانة ببيوت الخبرة المتخصصة فى مجال تكنولوجيا المعلومات

ـ استمرار سياسة تعميق التصنيع المحلى لقطع الغيار والمعدات الاستثمارية وإعادة تأهيلها.





ـ تعميق التعاون مع الجامعات والمؤسسات العلمية والمراكز البحثية فى كافة المجالات مع الاستعانة بالكفاءات الخارجية التى تضيف للشركة المزيد والجديد.

ـ تحسين بيئة العمل بإستخدام أحدث الأساليب التكنولوجية المستخدمة فى مصانع السجائر العالمية.

ـ المتابعة الجادة والمستمرة لما يجرى حولنا عالمياً ومحلياً ورصد أى متغيرات قد تؤثر على استمرار تفوق الشركة ومواجهتها فى الوقت المناسب.

وقد أثمرت هذه السياسات والتى تتسم برؤى غير تقليدية وبفكر مستحدث وبمعالجات موضوعية عن نتائج متميزة ويتمثل ذلك فى بلغت كمية الانتاج من السجائر ٧٩ مليار سيجارة بزيادة ٣ مليارات سيجارة عن العام السابق

ـ بلغت كمية إنتاج المعسلات ١٨ ألف طن بنسبة نقص ٣٪ عن العام السابق ويعود هذا إلى تفشى ظاهرة غش وتقليد وتزوير معسلات الشركة من صنف سلوم وقد أسفرت جهود الشركة عن ضبط عدد كبير من المطابع التى تقلد مطبوعاتها وكذا عدد من المصانع التى تقوم بتصنيع المعسلات المغشوشة وحيال ذلك تقوم الشركة بتطوير تغليف منتجاتها من المعسلات بما يصعب دور المزور فى الغش والتقليد.

ـ بلغت قيمة الانتاج بالسعر الجارى ٨ مليارات و٨١٠ مليون جنيه خلال العام المعروض مقابل ٨ مليارات و٤٨٥ مليون جنيه عن العام السابق بزيادة ٣٢٥ مليون جنيه.

ـ بلغت قيمة المبيعات الاجمالية محلى وتصدير ٨ مليارات و٢٤٢ مليون جنيه خلال العام المعروض بزيادة قدرها ٣٧٢ مليون جنيه عن العام السابق.

المجمع الصناعى ومتابعة مستمرة.

ماذا عن المجمع الصناعى بأكتوبر والذى يعد نقله صناعية وحضارية ضخمة وما هو حجم الأعمال الذى تم إنجازه للآن؟

المجمع الصناعى أعتبره التحدى الأكبر لنا لأننا نريد الخروج من المساحات الضيقة الموجودة فى قلب العاصمة والبعد عن الضوضاء وهو مصمم على أحدث النظم والآليات الموجودة فى العالم حيث أن المصانع تحتل حوالى ٤٠ ـ٥٠٪ من المساحة الموجودة والباقى سيكون مناطق خضراء وسوف نعتمد على أحدث التقنيات ولعل السبب الرئيسى الذى دفعنا للتفكير فى المجمع الجديد هو ضيق المكان الحالى فى مصانع الجيزة والطالبية والزمر والوصول إلى أقصى توسعات رأسية به حيث إنها أصبحت غير كافية لحجم وإنتاج الشركة الشرقية وصعوبة وجود مصانع الشركة بمنطقة سكنية حدث بها نمو سكنى ضخم وهو ما أدى إلى صعوبة المرور بصفة عامة وصعوبة وصول الشاحنات للشركة وصولاً وخروجاً كما أن التواجد فى ظل هذه الملاحظات المتعددة التى ترسل إلى الشركة بواسطة جهاز شئون البيئة كما أن وجود هذا الصرح الضخم فى مكان واحد يساعد على التجانس فى إنتاج الشركة ورفع جودتها وإنتاجها ويساعد أنظمة التحكم بالشركة من أداء عملها بشكل ميسر والموقع الجديد للمجمع الصناعى بالمنطقة السادسة بمحافظة ٦ أكتوبر على طريق الواحات يبعد عن مدينة الجيزة ٤٥ كيلو مساحته ٣٥٧فدانا وهو يمثل أكثر من نصف مسطح المنطقة الصناعية السادسة وإجمالى التكلفة التقديرية للمشروع حوالى ٣٠٣ مليار جنيه والبرنامج الزمنى للانتهاء من المشروع عام ٢٠٠٩ـ٢٠١٠ والمساحة الكلية للمجتمع الصناعى ١٤٨٦٦٦٢ متراً والمجمع مقسم إلى منطقة إدارية والنادى الرياضى والمنطقة الثانية وتشمل المنطقة الصناعية التى تشمل منطقة محطة الطلمبات المركزية ومنطقة المخازن الجمركية للدخان الخام ومصنع تحضير وتجهيز الأدخنة ومحطة الكهرباء المركزية وبين ضواغط الهواء ومبنى

المطبخ المركزى ومخازن مستلزمات الانتاج ومخازن منتجات تام الصنع ومنطقة الخدمات الخاصة ومصانع التصنيع الأجنبى... مجمع سيكون صرحا كبيراً ولن يحتاج العاملون أى شئ من خارج الشركة نهائيا إن شاء الله تم بناء الأسوار والبوابات الخارجية والداخلية وملحقاتها والمرافق ومحطة الخزانات والطلمبات للمياه و٤ مخازن دخان ومبنى إدارى بالكامل وتشطيبات الإطفاء الذاتى ومحطة الكهرباء الفرعية بالكامل وهناك مراحل الإنشاء منها مبنى مصنع تحضير وعدد ٢٢ غلاية ومبنى مجمع الورش ومحطة توليد القوى الكهربائية الرئيسية والأعمال الصحية والطرق الداخلية وتوريد وتركيب المهمات اللازمة لتوصيل الغاز الطبيعى وتوليد الطاقة المزدوجة باستخدام الغاز الطبيعى وإنارة شوارع منطقة المخازن.

الاهتمام بالتصدير لأسواق العالم

ماهى الخطوات التى تتبعها الشركة لفتح أسواق جديدة بالخارج لزيادة الصادرات؟

نهتم ونركز على فتح أسواق جديدة وقمنا بإرسال بعض الزملاء من الدول لدراسة ماتحتاجه هذه الأسواق وجاءت التقارير مبشرة وسوف نرى ذلك فى الفترة المقبلة وإيمانا لأهمية التصدير فقد تمكنت الشركة خلال العام المعروض من تحقيق صادرات تقدر قيمتها بـ ١٠,٤ مليون دولار وذلك مقابل ١٠,٣ مليون دولار العام الماضى وتسعى الشركة جاهدة إلى زيادة قدرتها التنافسية بهدف تنمية صادراتها من خلال التحرك فى العديد من الاتجاهات أهمها.

- تطوير منتجات الشركة وتنويع أصناف التصديره من السجائر والمعسلات.

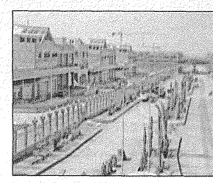
- تطوير العبوات للعملاء الجدد والتقليديين لتلبية رغبات المستهلكين فى هذه الأسواق ولزيادة حماية منجاتنا من التقليد.

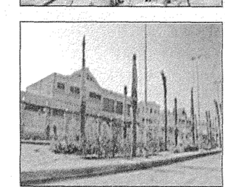
- تطوير مواد الدعاية والإعلان للأسواق التقليدية ومشاركة العملاء فى حملات الدعاية.

- التعاقد مع بيوت خبرة عالمية تساعد على دراسة واستكشاف أسواق غير تقليدية لشركتنا واستحداث طرق غير تقليدية لتعاملاتنا تناسب هذه الأسواق وهى:

أ - صادرات من غير منتجات الشركة الشرقية ولصالح شركات مصرية مثل الأسمدة والأعلاف والحديد بلغت قيمتها ٤١مليون جنيه مصرى.

ب - صادرات غير منظورة على شكل إتاوات حققت عائد للشركة خلال السنة المعروضة مايعادل ١,١ مليون جنيه مصرى مقابل الترخيص لشركة هامبورج باستغلال العلامة التجارية سيمون أرزت المملوكة للشركة الشرقية فى ألمانيا.





• العاملون بأعيننا نوليهم كل الرعاية الصحية والاجتماعية والرياضية

جوائز الجودة

نريد التعرف على الجوائز التى تحصل عليها الشركة الخاصة بجودة المنتجات؟

الشركة تشترك فى المسابقة العالمية التى يجريها المعهد الدولى لإختيار الجودة وحصلنا على العديد من الميداليات الذهبية وهو المنهج الذى تنتجهه الشركة على مدى تاريخها الحافل بالانجازات وتعد مشاركة الشركة فى المحافل الدولية تأكيدا على الدور الهام الذى تلعبه الشركة لخدمة الاقتصاد القومى وقامت معامل الشركة بالحصول على شهادة الاعتماد الدولية الخاصة باعتماد التجارب من هيئة المملكة المتحدة لخدمات الاعتماد UKASطبقاً للمواصفات الدولية ISO١٧٠٢٥ ،إيضا حصلت على شهادة الاعتماد الدولية من المكتب الوطنى لاعتماد المعامل موامNLAB حيث تم اعتماد التجارب الخاصة باختبار الدخان ومنتجاته والورق والسجائر وحصلت الشركة على درجة AA لتضيف الملاءة الائتمانية وتضيف الجدارة .

توطين التكنولوجيا المصرية

لديكم إتجاه يساعد على ترسيخ التصنيع المحلى وتوفير العملات الحرة وكذا الاستعانة بتكنولوجيا المعلومات ؟

عطاء الشركة فى مجال خلق وتوطين وتنمية تكنولوجيا مصرية فقد أصبح التصنيع المحلى لقطع الغيار والمعدات الاستثمارية من السياسات الثابتة لعمل الإدارة ولا تلجأ الشركة إلى الاستيراد إلا فى الحالات التى يتعذر فيها التصنيع المحلى ومن نتائج هذه السياسات أنه بلغت قيمة الوفورات المحققة منذ بدايتها فى ٩١/٩٠ وحتى ٢٠٠٨/٦/٣٠ حوالى ٨١٦ مليون جنيه هذا بخلاف العوائد الاقتصادية على المستوى القومى من تشغيل طاقات التصنيع المحلية والمكاتب الاستثمارية والهندسية والمراكز البحثية فى الجامعات وتوفير العملات الحرة

ولأن الشركة الشرقية هى المرادف للتميز دائماً فقد حرصت الشركة على التوافق مع التكنولوجيا الحديثة فى مجال الاتصالات والمعلومات وتأصيلاً لهذا المنهج فقد قامت بالاستعانة ببيوت الخبرة المتخصصة فى هذا المجال لتطلع للمستقبل برؤية ثاقبة وفكر مستنير وقد أثمر هذا التعاون عن اقتناء وحدة تخزين عملاقة للحفاظ على البيانات المخزنة فى صورة آمنة.... مع إمكانية التعامل معها فى سهولة ويسر دون اختناقات

كما تقوم إدارة الشركة بمراجعة شاملة لحزمه البرامج المطبقة بقطاعات الشركة المختلفة بهدف تحديثها وإضافة خواص جديدة تغطى المتطلبات الحالية التى تفرضها طبيعة العمل مع الأخذ فى الاعتبار التوسع فى أعمال تكنولوجيا المعلومات بالموقع الجديد بمدينة ٦ أكتوبر وتطبيق الميكنة على جميع

الأنشطة بالمجمع الصناعي بما يضمن تكامل هذه الأنشطة خلال منظومة واحدة

الأزمة العالمية

مامدى تأثير الأزمة العالمية على الشركة؟

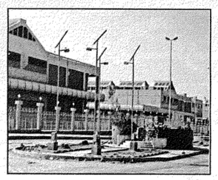
يجب أن نتعامل مع هذه الأزمة بالحرص عدم الاندفاع وراء الشائعات بل بتحري الدقة والتحيل والفحص وإتباع المنهج العلمي لإحتواء الأزمة والحد من آثارها وتناول بالشرح والتحليل قوة مركز الشركة المالي بماليديها من طاقات إنتاجية وبشرية وما إدخرته من خامات ومستلزمات إنتاج ومخزون وأسواق مستقرة وقد أكد رئيس الشركة على قوة مركزها المالي بشهادات المؤسسات العالمية في إعتماد التصنيف الوطني المحلي للملائمة الائتمانية للشركة بدرجة

AA خلال العام المالي الحالي مشيراً إلى أن هذه الشهادة تعد بحق تأكيد على تكامل منظومة العمل وبأن إدارة الأموال والاستثمارات بالشركة تتم بصورة مثالية خلال هذا العام لم نتأثر لأن لدينا مخزون داخل الشركة وهذا لن يؤثر على العمل داخل الشركة ولكن لم تتضح لنا مؤشرات الأسواق الجديدة وكل مايهمني أولا وأخيراً ليس الانتاج وإنما الجودة لأنني لا أؤمن بالكم ولكن بالكيف والجودة العالية هي التي تجعلنا قادرين على المنافسة في السوق الداخلية والخارجية.

رعاية العاملين

ما حجم الرعاية الاجتماعية والصحية والرياضية التي تقدمها الشركة للعاملين بها؟

بالطبع يوجد في الشركة ١٣ ألف عامل بمتوسط دخل شهري ومزايا عينية وغير عينية تصل إلى ٢٥٠٠ جنيه شهريا بالإضافة إلى العديد من المزايا سواء الطبية والرياضية والاجتماعية كما يوجد لدينا فندق في الاسكندرية (العصافرة) وآخر بالعريش كما يوجد نادي رياضي على أعلى مستوى في العمرانية وحقق الكثير من البطولات ونحرص دائماً على تطوير منشآت النادي الرياضي حتى أصبح من الأندية الكبرى وللشركة فرق كبيرة في الألعاب المختلفة وتشارك في الدوري وتنافس على المراكز المتقدمة بين الفرق الأخرى سواء في الدوري الممتاز أو بطولات الجمهورية حيث حصلت



• حصدنا العديد من الميداليات الذهبية في المسابقات العالمية ودرجة AA لتصنيف الجداره الائتمانية

• نحرص دائماً على فتح أسواق جديدة في الخارج

الشركة على بطولة الشركات لمدة ست سنوات متتالية ومن منطلق حب مجلس الإدارة لأبناءه من العاملين بالشركة ورعاية أبنائهم رياضياً تم عمل قطاع الموهوبين رياضيا ليكونوا نواة رياضية في المستقبل وتقوم الشركة بتنظيم البطولات الرياضية على المستوى الدولي والعربي ومنها تنظيم بطولة كليوباترا الذهبية للشطرنج سنويا حيث تستضيف فيها لاعبين من جميع أنحاء العالم كذلك تقوم الشركة بدعم المنظمات العمالية حيث نقدم الدعم المادي للجمعية التعاونية للعاملين واللجنة النقابية لتمكينهم من أداء رسالتهم في خدمة العاملين كما تقدم الدعم لصندوق التأمين الخاص بهدف تنمية إنتماء العاملين للشركة وطمأنتهم على مواجهة الأعباء بالإضافة إلى تنظيم رحلات الحج والعمرة بدعم من الشركة وصرف ملابس العمل بالمجان وتوفير خدمات الغسيل والكي بدون مقابل وتوفير سيارات للعاملين لنقلهم من مناطق التجميع لمصانع الشركة

والعودة وتوفير المصاريف تقديم وجبة غذائية للعاملين تكاد تكون مجانية برغم إرتفاع الأسعار تصل هذه الوجبة إلى ١٤جنيه تقدم مجانا.

غيادة طبية مجهزة تجهيز كامل وتقدم الخدمة فيها وصرف الدواء مهما كانت قيمته مجاناً سواء للعاملين بالخدمة أو بالمعاش كذلك وأسرهم لأن صحة العاملين من أهم أولوياتنا.

الاهتمام بتدريب العناصر البشرية

ماهي خطتكم في تدريب العنصر البشري وتنمية مهاراته الفنية؟

نظراً لأن الإنسان هو الركيزة الأساسية للإنطلاق والتطور فقد واصلت الشركة اهتمامها بتنمية مهاراته من خلال التدريب الفني الإداري وذلك لتوفير قاعدة من الكوادر المؤهلة القادرة على تحمل مسئوليات الإدارة والإنتاج والتسويق ومواكبة التطور السريع والمتلاحقة في الصناعة.

وفي هذا الصدد فقد استمرت الشركة في تطبيق المحددات العلمية والعملية في الاختيار والتحسين وكذا الاستمرار في شغل الوظائف الإدارية العليا بالاختيار من خلال المسابقات وكذلك التوسع في شغل الإدارة الوسطى بمسابقات لأختيار الأفضل والأكفاء دون التقيد بشروط الأقدمية.. وقد توجت هذه الجهود المبذولة بتحسين بلغت ١٥,٥ مليون جنيه بزيادة ٥٧مليون جنيه بنسبة زيادة ٤٪ عن العام السابق.

دور الشركة في المسئولية الاجتماعية

ويجب أن لاننسى دور الشركة في إثراء البيئة المحيطة بها فهي تقوم بدعم المشروعات القومية والجمعيات والمؤسسات الخيرية في سبيل تنمية مواردها وتقديم خدماتها إلى جميع المصريين.

الأرباح وكلمة وفاء

ماذا عن أرباح الشركة عام ٢٠٠٧، ٢٠٠٨ هل هناك زيادة عن العام الماضي؟

وقد أسفرت هذه السياسات وتلك المساعي عن تحقيق صافي ربح بلغ ٧٥١ مليون جنيه بزيادة قدرها ٥٥ مليون جنيه بنسبة زيادة ٨٪ عن العام السابق وفي هذا الإطار أود أن أنوه عن الدور الرائد للراحل العظيم المهندس محمد صادق رجب والذي أسهم بقوة في تحقيق هذه الإنجازات.



هيئة كهرباء الريف قامت بإنارة جميع قرى الريف المصرى

يعد مشروع كهربة الريف واحدا من أهم المشروعات العملاقة التى قامت بها الحكومة المصرية وتهدف استراتيجية هيئة كهربة الريف إلى إنارة كل شبر من أرض مصر وتوصيل الطاقة الكهربائية لكافة المشروعات التنموية والخدمية على مستوى الجمهورية.

وقد استطاعت الهيئة منذ إنشائها فى عام ١٩٧١ وحتى ٢٠٠٨/١٢/٣١ أن تقوم بتنفيذ العديد من المشروعات العملاقة وقد ساهمت هذه الانجازات فى توفير مصادر تغذية كهربائية للمشروعات المختلفة وذلك بإنشاء عدد٣٨٦ محطة محولات وتوسيع وتفريع بسعة اجمالية ١٣٠٤٩ م.ف. أ وقد استلزم ذلك مد حوالى ٦٢٠٩ كم خطوط هوائية وكابلات أرضية جهد ٦٦ و٣٣ ك.ف لربط محطات المحولات بالشبكة الكهربائية الموحدة.

كذلك وقد تم توصيل التيار الكهربائى إلى جميع القرى الرئيسية والتوابع الكبيرة البالغ عددها ٦١٣١ قرية رئيسية وتابع كبير بالإضافة إلى توصيل التيار لعدد ٤١٥١٤ تابع صغير وتجمع سكنى كما تم إجراء عدد ٩١٧٦ عملية تدعيم لقرى سبق إنارتها واحلال وتجديد الشبكات المتهالكة لعدد ٤٤٩٠ قرية واستلزم ذلك مد١٣١١١ كم خطوط رئيسية جهد متوسط.

ولضمان استمرار واستقرار التغذية الكهربائية داخل المدن فقد تم إجراء



د. حسن يونس وزير الكهرباء والطاقة

عمليات تدعيم مرحلى لعدد ٢٢٥ مدينة على مستوى الجمهورية بالإضافة إلى إنارة وتدعيم المناطق العشوائية بمدن بعض المحافظات مما استوجب تركيب عدد ٤١٩ لوحة توزيع جهد متوسط وعدد ١١٠٧٩ كشك كامل بالمحول سعات مختلفة بالإضافة إلى مد ٤٠٧١٥٦ كم كابلات أرضية وخطوط هوائية جهد متوسط ومنخفض وهذا بالإضافة إلى توصيل التيار الكهربائى لعدد ٢٤٥١ عملية

كما ساهمت فى استقرار الشبكة الكهربائية الموحدة منذ إنشائها عام ١٩٧١ وحتى ٢٠٠٨/١٢/٣١

شروق وعدد ٩٦٣٣ عملية تنمية قرية علاوة على توصيل التيار الكهربائى إلى ٩٤٨٦ عملية مشروعات مصالح وقوى محركة متمثلة فى مشروعات الأمن الغذائى ومحطات مياه الشرب والصرف الصحى.

وجدير بالذكر بأنه خلال نفس الفترة قامت الهيئة بتوصيل التيار الكهربائى لمساحة حوالى ١٤٦٣٢٥ فدان من أراضى الاستصلاح المخصصة للجمعيات والشركات والأفراد.

واتباعا لسياسة وزارة الكهرباء والطاقة فى المحافظة على أرواح المواطنين وممتلكاتهم فقد قامت الهيئة بتركيب موصلات معزولة خلال الفترة من ٢٠٠٢/٧/١ حتى ٢٠٠٨/١٢/٣١ بطول ١١٤٨٠٧ كم

وفى ضوء البرنامج الانتخابى للسيد رئيس الجمهورية والذى يركز على إجراء توسعات فى محطات توليد الكهرباء والشبكات الكهربائية اللازمة لتغذية عدد ٤٠٠ قرية «قرى الظهير الصحراوى وتقع فى ١٦ محافظة» وإنشاء شبكات التوزيع الداخلية للقرى يجرى حاليا تنفيذ المرحلة الأولى من المشروع بإنارة الطرق المؤدية لعدد ٢١ قرية وقد تم نهو إنارة الطرق المؤدية لقرى المرحلة الأولي وجارى التجهيز للبدء فى المرحلة الثانية.

ويعتبر توصيل التيار الكهربائى لمساحة مليون فدان من أولويات البرنامج الانتخابى على أن تقوم هيئة كهربة الريف بإنشاء البنية الأساسية لتغذية مساحة ٢٠٠ ألف فدان سنويا.



منذ ١٩٠٣



لقاحات الدواجن:

أ- لقاحات فيروسية:

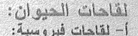
- لقاح هتشنر ب١
- لقاح لاسوتا
- لقاح كوماروف
- لقاح النيوكاسل المثبط (جيل)
- لقاح النيوكاسل المثبط (زيتى)
- لقاح الجمبورو (برسافاك)
- لقاح الجمبورو (D 78)
- لقاح مثبط للنيوكاسل والجمبورو
- لقاح الإلتهاب الشعبى المعدى "H_{120}"
- لقاح لاسوتا والإلتهاب الشعبى المستضعف
- لقاح هتشنر ب١والإلتهاب الشعبى المستضعف
- لقاح مثبط للنيوكاسل والإلتهاب الشعبى
- لقاح مثبط للنيوكاسل والإلتهاب الشعبى والجمبورو
- لقاح مثبط للنيوكاسل والإلتهاب الشعبى وظاهرة تدنى البيض
- لقاح الريو (S_{1133})
- لقاح طاعون البط
- لقاح إلتهاب الكبد الوبائى للبط
- لقاح جدرى الطيور
- لقاح جدرى الحمام
- لقاح الباراميكسو للحمام
- لقاح النزف الدموى الفيروسى المثبط للأرانب

ب- لقاحات بكتيرية:

- لقاح التسمم الدموى الأرنبى الفورمالينى
- لقاح التسمم الدموى الأرنبى الزيتى
- لقاح التسمم المعوى ونفاخ الكلوستريديا الأرنبى
- لقاح كوليرا الدواجن الزيتى "الرباعى"
- لقاح زكام الطيور الزيتى "كوريزا"
- لقاح زهرى الطيور
- لقاح الألتهاب المعوى التنكرزى الجيل للدجاج
- لقاح الألتهاب المعوى التنكرزى الزيتى للدجاج

ج- مستحضرات تشخيصية:

- أنتيجين الإسهال الأبيض الملون الجامع
- أنتيجين الإسهال الأبيض الغير ملون
- أنتيجين الباراتيفويد
- تيوبركلين الطيور



لقاحات الحيوان:

أ- لقاحات فيروسية:

- لقاح الحمى القلاعية المثبط
- لقاح الحمى القلاعية ثنائى العترة المثبط
- لقاح الطاعون البقرى
- لقاح طاعون المجترات الصغيرة
- لقاح الرفت فالى المثبط
- لقاح الرفت فالى المستضعف
- لقاح جدرى الأغنام
- لقاح جدرى الجمال
- لقاح طاعون الخيل متعدد العترات
- لقاح طاعون الخيل المثبط (ثنائى العترة)
- لقاح حمى الثلاثة أيام المستضعف
- لقاح حمى الثلاثة أيام المثبط
- اللقاح الفيروسى التنفسى المثبط (نيمو٣)
- اللقاح الفيروسى التنفسى المثبط (نيمو٤)
- اللقاح المثبط لفيروسى الروتا الكورونا وإلتهاب القولون المعدى للماشية (أنتيرو ٣)
- لقاح الكلب المثبط
- لقاح البارفو للأجراو

ب- لقاحات بكتيرية:

- لقاح التسمم الدموى الزيتى(للماشية)
- لقاح التسمم الدموى الزيتى (للماشية والأغنام والماعز) (نيمو باك)
- لقاح التسمم الدموى الجيل للماشية والأغنام والماعز (نيموباك)
- لقاح الـ بى، سى، جى
- لقاح البروسيلا أبورتس ـ عترة١٩
- لقاح البروسيلا ميلاتنسز ـ ريف ١
- لقاح التفحم العضلى وغرغرينا العضلات
- لقاح دوسنتاريا الحملان والكلوه الرخوة
- لقاح المرض الأسود
- اللقاح الجامع للأغنام

ج- مستحضرات تشخيصية:

- أنتيجين بروسيلا التلازن الأنبولى
- أنتيجين بروسيلا الروزبنجال
- أنتيجين بروسيلا الحمضى المتوازن
- أنتيجين البروسيلا لإختبار اللبن الحلقى
- أنتيجين بروسيلا الريفانول
- محلول الريفانول
- تيوبركلين الثدييات
- تيوبركلين ماشيه (عترة بقريه)
- أنتيجين الرفت فالى

أمصال:

- مصل التيتانوس



العنوان : شارع السكة البيضاء - العباسية - القاهرة ص . ب : ١٣١ رمز بريدى : ١١٣٨١
تليفون :٢٣٤٢٣٠٣٩ - ٢٣٤٢١٨٦٦ - ٢٣٤٢١٤٠٦ فاكس : ٢٣٤٢٨٣٢١
الموقع الالكترونى : www.vsvri-eg.com البريد الألكترونى: svri@idsc.gov.eg

شـــركة المحطـــات المائيـــة لإنتـــاج الكهربـاء

تأسست الشركة طبقاً لأحكام القوانين السارية فى جمهورية مصر العربية وهى إحدى الشركات التابعة للشركة القابضة لكهرباء مصر ويسرى عليها أحكام قانون الشركات وتقوم الشركة بإنتاج الطاقة الكهربائية من محطات توليد الكهرباء المائية التابعة لها وهى طاقة رخيصة حيث لايوجد وقود ونظيفة حيث لاتوجد مخلفات صناعية أو ملوثات صناعية أوملونات من أى نوع وصديقة للبيئة حيث لاتوجد إنبعاثات حرارية ولا غازية ويقع المركز الرئيسى للشركة بأسوان - السد العالى غرب - صحارى - ت : ٩٧/٣٤٨٠٤١٢

فاكس : ٩٧/٣٤٨٠٤٦٣ -

بريد إلكترونى HPGC15@HOTMAIL.COM

ويتم توليد الكهرباء بالشركة من محطات التوليد التابعة لها وهى:-

● محطة كهرباء السد العالى وهى أكبر محطة مائية لتوليد الكهرباء فى أفريقيا بعدد ١٢ وحدة وقدرة إجمالية ٢١٠٠ ميجاوات وتقع فى محافظة أسوان.

● محطة كهرباء أسوان الأولى بعدد ٧ وحدات وقدرة إجمالية ٢٨٠ ميجاوات وتقع فى محافظة أسوان.

● محطة كهرباء أسوان الثانية بعدد ٤ وحدات وقدرة إجمالية ٢٧٠ ميجاوات وتقع فى محافظة أسوان.

● محطة كهرباء إسنا بعدد ٦ وحدات وقدرة إجمالية ٨٦ ميجاوات وتقع فى محافظة قنا.

● محطة كهرباء نجع حمادى بعدد ٤ وحدات وقدرة إجمالية ٦٤ ميجاوات وتقع فى محافظة قنا.

● هذا بالإضافة إلى محطة كهرباء أسيوط (تحت الإنشاء) بعدد ٤ وحدات وقدرة إجمالية ٣٢ ميجاوات.

- مشروعات التطوير الحالية :

● مشروع تطوير وتحديث مولدات السد العالى : لرفع كفاءتها وإتاحية تشغيلها وتحسين أدائها وزيادة عمرها الافتراضى بتكلفة استثمارية بلغت ٧٨,٩ مليون يورو + ٥,٩ مليون جنيه مصرى ومن المنتظر الإنتهاء من المشروع فى يوليو ٢٠١٠

● مشروع تغيير شبكة ١٣٢ ك . ف إلى ٢٢٠ ك. ف والمحولات جهد ٢٢٠ك. ف بمحطة كهرباء السد العالى: لزيادة سعة المحولات وتأمين تغذية منطقة توشكى بالطاقة الكهربائية استثمارية بلغت ٨,٥ مليون يورو + ٣٤,٩٤ مليون جنيه مصرى ومن المنتظر الإنتهاء من المشروع فى مارس ٢٠٠٩.

● مشروع إنشاء شبكة نظم معلومات وتطبيقات وقواعد بيانات على مستوى مبنى ديوان عام الشركة ومحطات التوليد التابعة : لرفع كفاءة العمل وإنشاء آلية لتدفق البيانات لدعم اتخاذ القرار بتكلفة استثمارية بلغت ٣ مليون جنيه مصرى ومن المنتظر الانتهاء فى يوليو ٢٠٠٩ وقد بلغ إجمالى ماتم انفاقه على مشروعات التطوير السابقة والحالية ١٧٥٠ مليون جنيه مصرى.

● أظهرت مؤشرات تقييم الأداء للعام المالى ٢٠٠٨/٢٠٠٧ مؤشرات أداء عالية مقارنة بما تم تحقيقه فى السنوات الماضية حيث بلغت الطاقة المولدة فى هذا العام (١٥٥١٠ مليون كيلووات ساعة) وذلك بفضل الله وتوفيقه والجهد المبذول من العاملين.

- فى مجال التدريب :

تمتلك الشركة مركز تدريب متخصص فى مجال الكهرباء والميكانيكا وتسعى وزارة الكهرباء والطاقة لتحويله إلى مركز عالمى حيث يضم نخبة متميزة من المدربين الأكفاء الذين حصلوا على دورات تدريبية بالداخل والخارج ونظراً لامكانيات المركز الضخمة فقد امتد دوره إلى أفريقيا وقام بتدريب بعض الكوادر الفنية من دول أفريقية مختلفة بالإضافة إلى مساهماته فى تدريب شباب الخريجين من خلال مشروع مصر القومى ويرحب المركز بالوافدين من خارج الشركة سواء من شركات الكهرباء الشقيقة أو من الجهات الأخرى أو المتدربين من خارج جمهورية مصر العربية للمشاركة فى كافة الدورات والبرامج التخصصية التى يقدمها المركز فى مجالات (الماكينات المتزامنة وماكينات النهار المستمر ولف وإصلاح المحركات بأنواعها والكابلات والمحولات والالكترونيات الرقمية والصناعية وخلافه) ومجال الميكانيكا (تكنولوجيا الصمامات الهيدروليكية - الطلمبات بأنواعها - أعمال اللحام - الكشف على كراسى المحور وخلافه) هذا بالإضافة إلى مجال الحاسب الآلى واللغة الإنجليزية والمالى والإدارى وإعداد القادة كما أن المركز به ورشة نجارة تقوم بإنتاج الأثاث المكتبى حسب طلب العملاء ولمزيد من التفاصيل على أنواع البرامج المختلفة والخدمات المتاحة بالمركز من صالة متعددة الأغراض على أعلى مستوى ومبنى إعاشة فندقى وأسعار هذه الخامات اتصل تليفونياً بـ ٩٧/٣٤٨٠٧٢٤

أين دور مؤسسات المجتمع المدنى فى نشر الوعى بثقافة التنمية ؟

تتطلب ثقافة التنمية لفهمها وتحقيقها ونشرها فى العصر الحديث إجراء الدراسات والأبحاث الجادة فى مجالاتها المختلفة التى تشمل النواحى الاجتماعية والاقتصادية والسياسية وعلى وجه الخصوص التنمية الإدارية والبشرية التى هى العمود الفقرى لكل مجالات التنمية الأخرى والعنصر الأساسى فى نجاح وتفعيل وتحقيق التنمية فى المجالات الأخرى ، مع سنّ التشريعات التى تستند اليها لتطوير هياكل وطرق وإجراءات العمل وتنظيمها مع حماية حقوق الإنسان فى نفس الوقت فهو الذى عن طريقه وبه تتحقق التنمية ، والرعاية والحماية لجميع العاملين فى كل المجالات المذكورة وغيرها ، ومن المقرر أن العلم يسبق العمل ، وثقافة التنمية لا تهتم فقط بالجوانب العلمية بل إنها تقوم أيضا على أسس من الأخلاق والمبادئ الإنسانية وعلى فهم أن الإنسان ضعيف وقليل بنفسه وقوى وكثير بغيره من الناس وأن نشر العدل والتضامن والتكافل الإجتماعى ضرورة لنجاح عملية التنمية لأن التنمية تتحقق عن طريق المجهودات البشرية أما النمو فهو شىء يحدث طبيعيا لكل المخلوقات ولابد أن لاننسى أن نسجل بهذه المناسبة أن المجهودات البشرية المبذولة للتنمية تتحقق بتوفيق الله سبحانه وتعالى والتوكل وليس التواكل عليه عز وجل ٠٠٠٠

ثقافة التنمية ترتبط بثقافة المجتمع نحو العمل والانتاج

الدستور وثقافة التنمية

وقديما قال الشاعر :

إذا لم يكن عونٌ من الله لامرئ : تعثّر فى سهل الأمور وصعبها ٠

ومن المسلم به علمياً أن ثقافة التنمية تزدهر وتنمو وترقى بتوافر المناخ السياسى القائم على الحرية والديمقراطية والسعى الجاد نحو تحقيق الازدهار الإقتصادى والارتقاء اجتماعيا بجميع عناصر المجتمع ذكوراً وإناثاً ٠

ولقد اهتم الدستور بوضع ركائز ثقافة التنمية المذكورة آنفاً ، كما سبقت واهتمت بإرسائها التشريعات الدولية كذلك مواثيق وعهود واتفاقيات ومعاهدات دولية ، وتقوم المنظمات الدولية جميعاً على تنشيطها والتعاون على تطبيقها ومن ثم أصبح الاهتمام بثقافة التنمية هدفاً وطنياً فى داخل الدولة كما أنه هدف عالمى من أجل رفاهية وسعادة جميع أفراد الجنس البشرى على اختلاف ألوانهم وأجناسهم ومعتقداتهم وأنواعهم ٠

وثقافة التنمية تعتمد أساساً على الوعى بها عن دراية وعلم بأن الإنسان ليس كائنا منعزلاً بل هو عضو فى مجتمع اجتماعى واقتصادى تتجه جهود أفراده نحو غاية مشتركة هى إسعاد المجموع عن طريق زيادة الإنتاجية فى كل مجالات الأعمال لتحقيق الرفاهية للمجموع وتحقيق العدالة بين الناس بغير تميز أو احتكار وبأنها تعمل على تنمية نشاط الأفراد فى كل مناحى العمل بشكل يحقق مصلحة الأفراد على أساس من العدل الإجتماعى بالقدر الذى يتلاءم مع مصلحة الجماعة نفسها وتحقيق الحاجات والأغراض المشتركة لكل الأفراد المكونين للجماعة ٠

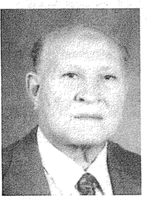
ولقد تطورت ثقافة التنمية فى العصر الحديث نتيجة ازدياد الشعور بأنه ينبغى على الناس أن يعملوا جميعاً على تنمية استثمار مصادر الثروة والمعرفة والخبرة الفنية واضعين نصب أعينهم أن يجعلوا رفاهيتهم جميعاً وتقدمهم هدفاً يمكن تحقيقه عمليا والأوضاع العالمية الحاضرة وبعد ظهور بوادر الكساد العالمى المعروفة تقتضى زيادة الاهتمام بثقافة التنمية للنجاح فيها لوقف آثار هذه الأزمة العالمية أو على الأقل التقليل من أضرارها على المجتمع الوطنى بالتعاون الصادق والفعال على زيادة التنمية فى كل مجالاتها المنوه عنها سابقاً ٠

الأمن الاقتصادى

ولكىْ تتحقق هذه الأهداف يقتضى الأمر جعل حالة العمل فى كل أقسامه وأنواعه للرجال والنساء والأطفال مطابقاً للعدل والإنسانية والسعى إلى بقائها كذلك والسعى وراء الرقى المادى والمعنوى لكل أفراد الشعب على أسس الحرية والكرامة والأمن الاقتصادى والفرص المتكافئة . فهذا هو أساس الخروج من الأزمة المالية العالمية الحالية بالإيمان بالحقوق الأساسية للناس وبكرامتهم وبما للرجال والنساء من حقوق متكافئة مع احترامهم وتحقيق العدالة بينهم فهذا هو محور ثقافة التنمية الاقتصادية والاجتماعية والإدارية وغيرها من مجالات التنمية مع أهمية التطوير فى مجالات التعليم والصحة والتربية والعلوم والثقافة عموماً من أجل إصلاحها للحصول على فاعلياتها وكذلك الاهتمام بالنهوض بمستوى إنتاج الزراعة لتحسين أحوال التغذية للناس على إختلاف أعمارهم ولرفع مستوى معيشتهم حيث إن ذلك هو أساس الاعتراف بكرامتهم وعقولهم وحرياتهم وإقامة العدل بينهم إذ أنه من المبادئ المقررة من قديم الزمان أن صاحب البطن الخاوية لا يستطيع أن يفكر أو أن يعمل ٠

التنمية من أجل العدالة الاجتماعية

وتؤكد ثقافة التنمية أن جميع برامج العمل والتدابير الاقتصادية والمالية والإدارية يجب أن تبحث وتنفذ على ضوء الهدف الأساسى وهو التنمية من أجل إقامة العدالة الاجتماعية وتحقيق الرفاهية للناس ، والأمن والرخاء للمجتمع ، بما ينطوى عليه ذلك من احترام لحقوق الإنسان وكرامته وتهيئة الفرص المتكافئة لأفراد المجتمع والمساواة والحرية والتحرر من الخوف والعوز فى جو من الأمن الاجتماعى العام ٠ فمن الأهمية بمكان إشاعة العدل الحقيقى المجرد من أى غرض حتى لا يشاع بين الناس مفاهيم خاطئة . فمثلاً حدث أن اصطدمت سيارة خاصة بغيرها إمام الجامعة



■ أ . د . عبد الفتاح إبراهيم السيد بدور
وكيل وزارة سابق بالجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

وبدلاً من أن يعتذر المخطئ ويعترف بخطئه أو يعطى المتضرر حقه أخذ القائدان فى السيارتين يرفعان صوتيهما ويجهر كل منهما بأن معه الحق وبأنه ليس هو المخطئ ، وإذا بشيخ حكيم فى سيارته الأخرى التى تعطل سيرها فى الطريق بسبب هذه الحادثة يتهكم ويقول : " الحق مع الأعلى صوتاً " !!

قيم العدل والأخلاق

وإزاء كل ما تقدم شاع بين الناس تساؤل مؤداه : " من يستطيع أن يحاكم من ؟ !! " ويذكر بهذه المناسبة أيضا أنه لدى علماء علم النفس نظرية تسمى " الإسقاط " ومؤداها أن الشخص الذى به انحراف معين يتهم غيره بهذا السلوك المنحرف فيعلن بذلك عن نفسه وعن سلوكه الخاطئ وإخلاله بموازين القيم والعدل والأخلاق سواء كان يدرى بذلك أو لا يدرى وقد قال الشاعر :

إذا كنت تدرى فإن تلك مصيبة ٠٠٠ وإن كنت لا تدرى فالمصيبة أعظم وبسبب الإحساس بالظلم الشديد والكبت الناتج عن ذلك أفرزت ثقافة الحذاء ٠٠ وكل ذلك يؤثر بالسلب على عمليات التنمية لأنه وفق ما سبق ذكره فإن نجاح التنمية بكل مجالاتها يحتاج إلى مناخ قوامه الأمن والأمان والتعاون والعمل الصادق والعدل الحقيقى والسلام ٠

هذا وينبه بهذه المناسبة إلى أن ثقافة التنمية ترجع فى أصولها إلى الدين حيث إن الله سبحانه وتعالى قد استخلف بنى آدم فى الأرض لإعمارها وتنمية إنتاجها لا إلى خرابها ، ويتضح ذلك فى نصوص كثيرة فى القرآن الكريم مثل قوله تعالى :

" هو الذى جعلكم خلائف فى الأرض ٠٠٠ " (سورة " فاطر " الآية ٣٩) ، وقوله سبحانه " هو الذى جعل لكم الأرض ذلولاً فامشوا فى مناكبها وكلوا من رزقه وإليه النشور " (سورة " تبارك " الآية ١٥) ، وقوله عز وجل " وهو الذى جعلكم خلائف فى الأرض ورفع بعضكم فوق بعض درجات ٠٠٠ " (سورة " الأنعام " الآية ١٦٥) ، كما جاء قوله عز وجل " وقل أعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون ٠٠٠ " (سورة " التوبه " الآية ١٠٥) صدق الله العظيم ٠

إلى غير ذلك من النصوص الواردة فى القرآن الكريم وسنة سيد المرسلين سيدنا محمد عليه وعلى آله وصحبه وتابعيهم أفضل الصلاة وخير السلام مثل قوله عليه الصلاة والسلام " إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه " ٠

وقوله عليه الصلاة والسلام " إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتمه " ٠

كما يمكن أن يشار هنا إلى أن لجنة حقوق الإنسان التى شكلها المجلس الإقتصادى والإجتماعى بهيئة الأمم المتحدة بشأن حقوق الإنسان ١٩٤٦ بناء على تكليف هيئة الأمم المتحدة قد أعدت وثيقة الإعلان العالمى لحقوق الإنسان وأقرتها الجمعية العمومية لهيئة الأمم المتحدة فى ١٠ ديسمبر ١٩٤٨ . وقد نصت الدساتير الوطنية الصادرة بعد ذلك ومن بينها الدستور المصرى على الحقوق والحريات المنصوص عليها فى هذا الإعلان ٠

كما انتهت اللجنة المذكورة من إعداد الميثاق الدولى لحقوق الإنسان وإجراءاته فى ١٩٥٤ وكان فى مقدمة هذه الحقوق حق تقرير المصير المنصوص عليه أيضا فى ميثاق هيئة الأمم المتحدة ومن الواضح أن الحقوق والحريات الواردة فى كل من الإعلان العالمى لحقوق الإنسان والميثاق الدولى لحقوق الإنسان مقتبسة من آيات القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة المطهرة بناءاً على اقتراحات المندوب المصرى فى لجنة حقوق الإنسان المذكورة التى قننتها ، إذ إنه من الثابت أن الإسلام قد قرر حقوق الإنسان من حريات أساسية وعامة كاملة حيث قرر حق الإنسان فى الحياة وحقه فى البقاء وحقه فى الحرية وحقه فى العمل وما يلحق به كحق المساواة واختيار العمل وحقه فى التنقل والتملك والزواج وتكوين أسرة وغير ذلك من الحقوق مثل تلك التى تتعلق بالأبوة والبنوة والأمومة وصلة الأرحام وحقوق السكنى والمأكل والملبس والصحة والأمان ٠ كما ورد عن سيدنا عمر بن الخطاب رضى الله عنه مقولته الشهيرة التى قال فيها " متى استعبدتم الناس وقد ولدتهم أمهاتهم أحراراً ؟ !! " وحقوق الإنسان هذه هى أساس ثقافة التنمية والركيزة التى يبنى عليها نجاح عمليات التنمية والتخطيط لها فى كل مجالاتها وفق ما سبق ذكره ٠

ورغم أن هدف ثقافة التنمية بصفة عامة هو سعادة الإنسان ورفاهيته . إلا أنه قد تعددت مفاهيمها إلى أقوال منها : أن التنمية هى العملية أو مجموعة العمليات المرسومة لتقدم المجتمع اقتصادياً واجتماعياً والتى تقوم أساساً على تضافر وتكامل وتوحيد الجهود الحكومية والأهلية ٠ ومنها أنها هى التغير الإجتماعى الذى تقدم من خلاله أفكار جديدة فى النسق الإجتماعى بهدف تطوير وتحسين أحوال الناس وتوفير الخير الإجتماعى لهم وذهب قول إلى أن" التنمية هى العملية التى ينتج عنها زيادة فى فرص الحياة للناس" ٠

الخير الاجتماعى

وقد تبنى الفكر الحديث فى التنمية قضية الرفاهية والسعادة البشرية والحياة الجيدة المرادة كهدف للتنمية ولرسم أبعادها ومقاييسها مثل البعد المادى الاقتصادى ، والبعد الاجتماعى / البيئى ، والبعد البشرى / الإنسانى وأن أى تطوير أو تقدم موجب فى هذه الأبعاد المذكورة إنما يمثل ويمهد ويعبد الطريق لبلوغ مجتمع الرفاهية كما يذكر الكتاب مؤشرات ثلاثة لبلوغ مرحلة الخير الإجتماعى وهى المؤشرات الاجتماعية الثقافية والمؤشرات السياسية ، والمؤشرات الاقتصادية ويحدد البعض أبعاداً أربعة لبلوغ الحياة الأمثل وهى : جودة البيئة الطبيعية ، وجودة البيئة الاقتصادية ، وجودة البيئة الاجتماعية ، وجودة البيئة السياسية وتتضمن هذه الأبعاد أبعاداً أخرى فى داخلها ، فعلى سبيل المثال يشتمل البعد المادى / الإقتصادى على أمور مثل الموارد الطبيعية واستغلالها والعمالة والدخل ومستوى المعيشة ، كما يتضامن البعد الإجتماعى / الإنسانى مع التعليم والصحة والتكافل الاجتماعى ، كما يشتمل البعد السياسى على أمور مثل الديمقراطية والحرية والتكافل الوطنى ، ويلاحظ هنا أن ثقافة ومبادئ التنمية المذكورة فى مجالاتها المختلفة تجد تأصيلا لها فى القيم والمبادئ التى أرساها الإسلام لإيجاد مجتمع السعادة والرفاهية لبنى آدم جميعاً وفق ماسلف ذكره ٠

جودة العمل

هذا وترتبط ثقافة التنمية بثقافة المجتمع وثقافة العمل للسعى إلى إيجاد ثقافة عمل إيجابية قائمة على جودة العمل وزيادة إنتاجيته سواء فى المجال الزراعى حيث نعرض مشكلات مثل قيمة الأرض التى تزرع ومشكلات المياه والرى أو فى المجال الصناعى الذى يشتمل على الصناعات اليدوية والصناعات الميكنة الحديثة المتقدمة وتلك الصغرى الفردية البدائية وأخيراً فى المجال الإدارى حيث ارتبطت بعض الأزمان بتفضيل العمل الحكومى على العمل الحر لما يوفره العمل الحكومى لممارسيه من طمأنينة وضمانات ضد العزل وغيره من تأمين إجتماعى وما يحمله الناس من موروث ثقافى معبر عنه فى الثقافة المصرية بصور شتى مثل المثل القائل " إن فاتك الميرى اتمرغ فى ترابه " !!

مازالت آثار هذا التفضيل باقية حتى الآن لدى بعض فئات المجتمع رغم التفاوت الكبير بين الدخل من العمل الحكومى والدخل من العمل الحر ٠

قضية العمل اليدوى

وهذا يرتبط أيضا بقضية العمل اليدوى والعمل العقلى حيث تختلف الصورة المأخوذة عن كل منهما خاصة بعد انتشار التعليم العالى والجامعى وما ترتب عليه من البعد عن العمل اليدوى حتى بين أبناء الحرفيين ٠ كما أنه فى الوقت الذى زاد فيه الاهتمام بالتعليم الفنى يلاحظ انحصار الإقبال على العمل الفنى المهنى من قبل خريجيه وهذا بسب اختلاف نظرات الفئات الاجتماعية للمكانة الاجتماعية للمهن المختلفة ٠

مؤسسات المجتمع المدنى

والأمر يستدعى إلقاء نظرة على دور مؤسسات المجتمع المدنى فى تنمية العمل حيث أصبحت مؤسسات المجتمع لها دور كبير فى تغيير ثقافة العمل التقليدية خاصة أن الشباب يعيشون فى حالة من التناقض بين وضعهم العلمى وبين وضعهم الاقتصادى والمتطلبات الاجتماعية المستقبلية مثل المقدرة على الزواج وتكوين أسرة وما يستلزمه ذلك ويترتب عليه ٠٠ وقد اهتم المجتمع المدنى بتبنى أحداث تغير فى مفهوم ثقافة العمل ويتعين على الدولة حمايته ٠ وقد ظهر الاهتمام بمؤسسات المجتمع المدنى باعتبارها تساعد على تحقيق التنمية وخاصة فى الآونة الأخيرة بل هى أصبحت تحتل موقع الصدارة فى عمليات التنمية ورافق ظهور مؤسسات المجتمع المدنى توجه المؤسسات الاقتصادية والمالية الدولية مثل البنك الدولى وصندوق النقد الدولى نحو الخصخصة والتكيف الهيكلى وتقليص دور الدولة الاقتصادى فى إطار تهيئة المناخ لتنمية القطاع الخاص وتقليص دور الدولة بمقولة إن حرية تشكيل المنظمات المدنية هى من حقوق الإنسان وأن هذا الحق يتمثل فى تشكيل المنظمات والمؤسسات التى تعمل على تحسين مستويات المعيشة والدفاع عن مصالح وحقوق الفئات الاجتماعية المختلفة ٠ هذا مع قيام فكرة مشاركة الحكومة والقطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدنى فى عمليات التنمية واشتراك هذه القطاعات الثلاثة فيها ، حيث يتعين ألا تقف الحكومة مكتوفة اليد . بل لابد أن يكون لها دور فى جميع الأنشطة ٠

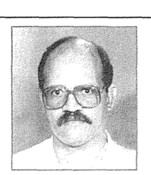
وتعمل مؤسسات المجتمع المدنى . من خلال بيان مفهوم رأس المال وزيادة الربح . على تغيير اتجاهات وبعض القيم التقليدية للأفراد ، وتغيير ثقافة العمل التقليدية ، وتغيير وعى ومفاهيم الناس بالنسبة إلى العمل ، وتغيير المفاهيم والأفكار المرتبطة بقيمة المسئولية والمرتبطة بزيادة الدخل وتلك المرتبطة باتخاذ القرارات الفردية والشخصية ٠

وبهذا يتضح دور مؤسسات المجتمع المدنى الهام فى نشر الوعى فيما يتعلق بثقافة التنمية عن طريق الاهتمام بإحداث تغيير فى ثقافة العمل ٠

وإن خير ما يختم به هذا الكلام هو ما ورد فى الآية ١١ من سورة " الرعد " من قوله عز وجل : " ٠٠٠ إن الله لايُغير مابقوم حتى يُغيروا ما بأنفسهم ٠٠٠ " صدق الله العظيم ٠

نظـــم القـــانون رقم ٤٧/١٩٧٨ بنظام العـــامـلين المدنيين بالدولة طرق شغل الوظـــائف بأن يكون شــــغلها عن طريق التعيين أو الترقيـة أو النقل أو النـدب أو الإعارة وبمراعاة استيفاء الاشتراطات اللازمة لها ٠

القواعد المنظمة للنقل والندب والإعارة فى الوظيفة العامة



▪ عبدالخالق وهبه مصطفى
المدير العام بالجهاز

أولا : النقل :-

للنقل حالات كثيرة نعرضها في النقاط الاتية :

١- النقل من إدارة إلى أخـــرى داخل الوحدة

٢- النقل من وحـــدة إلى أخـــرى من الوحدات التي تسري عليها أحكام القانون

٣- النقل من وحدة إلى أخرى في ضوء أحكام التأشير رقم ٢٠/ د

٤- النقل بقرار من وزير المالية

٥- النقل من مجموعة الخدمات المعاونة إلى مجموعة الوظائف الحرفية

٦- النقل من المجموعة الحرفية لوظائف التمريض والصحة العامة إلى المجموعة الفنية لوظائف التمريض والصحة العامة

٧- النقل من إحدى شركات قطاع الأعمال العام أو شركات القطاع العام إلى وحدات الجهاز الإداري للدولة

٨- النقل من الكادر الخـاص إلى الكادر العام

٩- النقل من وظيفة قيادية إلى وظيفة قيادية أخرى

١٠- النقل الخاص بعضو اللجنة النقابية

وهذه النقـــاط جـمـيـــعـهـا نستعرضها تباعا على النحو الآتي:

١- النقل من إدارة إلى أخـــرى داخل الوحدة:

هذا النقل تتمتع فيه جهة الإدارة بسلطة تقديرية واسعة لا يحدها في ذلك إلا الصالح العـــام ، ذلك لأن علاقة الموظف بالحكومة علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح وهي تكليف للقائمين بها هدفها خدمة المواطنين تحقيقا للمصلحة العامة ٠ وقد استقر القضاء على أنه ليس للموظف حق مكتسب في البقاء في وظيفة بعينها تأسيسا على انه لم يطلب نقله منها أو أنه يفيد منها خبرة أو ميزة لا تتوافر في الوظيفة التي سينتقل إليهـا ، ولا معقب على قرارات النقل التي تصدرها جهة الإدارة مادامت قد خلت من إساءة استعمال السلطة وكانت لصالح العمل ومقتضياته ٠

٢- نقل العامل من وحدة إلى أخرى من الوحدات التي تسري عليها أحكام القانون رقم ٤٧/١٩٧٨ :

وقد نص القانون في المادة ٥٤ منه على أنه يجوز نقل العامل من وحدة إلى أخرى من الوحدات التي تسري عليها أحكامه (وهي كل وزارة أو مصلحة أو جهاز يكون له موازنة خاصة وكل وحدة من وحدات الحكم المحلي والهيئات العامة) كما يجوز نقله إلى الهيئات العامة والأجهزة الحكومية ذات الموازنة الخاصة بها ووحدات القطاع العام والعكس ، وذلك إذا كان النقل لا يفوت عليه دوره في الترقية بالأقدمية أو كان بناء على طلبه ٠٠٠ والوحدات المنشأة حديثا ، ولا يجوز نقل العامل من وظيفة إلى أخرى درجتها أقل ، ويكون نقل العامل بقرار من السلطة المختصة بالتعيين٠ فهذه المادة وضعت القواعد المنظمة للنقل في هذه الحالة في الآتي:

أ - أنه يجوز نقل العامل من وحدة إلى أخرى:—

- إذا كان النقل لا يفوت عليه دوره في الترقية بالأقدمية ، وعلى اعتبار أن قرار النقل كان مقدمة للتخطي ووسيلة للحيلولة بين العامل وبين الحصول على حقه في الترقية بالأقدمية٠

- أو كان النقل بناء على طلبه ٠

ب - أنه لا يجوز نقل العامل من وظيفة إلى أخرى درجتها أقل ، فالعامل المنقول يحتفظ بدرجته وأقدميته فيها ولا يجوز قبول تنازله عن هذه الأقدمية رغبة منه في تيسير النقل ٠

جـ - أن السلطة المختصة بالنقل هي السلطة المختصة بالتعيين

كما تنص المادة ٤٣ من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٤٧/١٩٧٨ على أن نقل العامل من وحدة إلى أخرى يكون بقرار من السلطة المختصة بناء على موافقة لجنتي شئون العاملين في الوحدة المنقول منها والوحدة المنقول إليها ، ويعتبر النقل نافذا من تاريخ اعتماد السلطة المختصة لقرار أخر لجنة ما لم ينص في القرار على تاريخ معين وتتحمل الوحدة المنقول منها العامل مرتبه حتى تاريخ إخلاء طرفه ٠

وتجدر الإشارة إلى أن موافقة لجنة شئون العاملين على النقل يجب أن تتبعها قرارات تصدر من السلطة المختصة بإحداث هذا النقل خلال السنة المالية ، فموافقات سنه مالية سابقة لا تصلح لإحداث أثر النقل ويتعين تحديثها في ذات السنة المالية ٠

٣- النقل من وحدة إلى أخرى في ضوء أحكام التأشير رقم ٢٠ / د :

لما كان النقل من وحدة إلى أخرى - على النحو السابق عرضه في الحالة السابقة - قد تعتريه بعض الصعوبات سواء من الجهة المنقول منها والتي ترفض نقل العامل بدرجته المالية أو من الجهة المنقول إليها والتي ترفض نقل العامل على درجة خالية لديها ٠

فمن هنا زادت الطلبات المقدمة للجهاز المركزي للتنظيم والإدارة من العاملين بالجهاز الإداري للدولة والتي يتلمسون فيها الموافقة على تدبير درجة مالية لهم وفقا لأحكام التأشير رقم ٢٠ / د من التأشيرات العامة للموازنة للسنة المالية ٢٠٠٨/٢٠٠٩ (ومـــا قبلها) للنقل عليها إلى الجهات المقترح النقل إليها ٠

فالمادة ٢٠ فقرة د (٢٠ / د) من

التـأشيـرات العـامة للمـوازنة للسنة المالـية ٢٠٠٨/٢٠٠٩ تنص على الآتـي : " يجـوز لوزير المالية أو مـن يفوضه وبعـد استطلاع رأي الجـهـاز المركـزي للتـنظيم والإدارة استخدام الاحتـياطيات المدرجة بالباب الأول (الأجور والتعويضـات) في تغطية الأغراض التالية :

تكاليف الاحـتـياجـات الوظيفـية اللازمـة لمواجهـة مختلف التعـديلات في الباب الأول الأجـور وتعويضـات العـاملين) بما في ذلك مكافآت التـعويض عن الجـهود غيـر العادية والمكافـآت التـشـجـيـعـية والحـوافـز والتي تقتضيها إعادة التنظيم أو الحالات التي تطرأ أثناء السنة المالية وفـقا للمتطلـبات الحتمـية الملحة ٠

ووفـقـا لهذا النص صدر كـتـاب دوري الجهاز رقم ٢٢ لسنـة ٢٠٠٦ بشأن ضوابط نقل العاملين من وحـدة إلى أخرى في ضوء أحكام التأشير رقم ٢٠/ د فيما تضمنه هذا الكتـاب الدوري مـن ضـرورة إتبـاع بعض الإجـراءات عند التقـدم بطلبـات إلى الجهـاز بشـأن تدبير درجـة مالـية بموازنة الجهات المختلفة وفقا لأحكام التأشير رقم ٢٠/ د ٠

وهذه الإجراءات هي :-

١ ـ أن يقـدم الطلب إلى الجـهـاز وفـقـا للنماذج المرفقة بهذا الكتاب الدوري ٠

٢ ـ العامل المنتدب إلى جـهة من الجهات يتعـين عليه أن يرفق بطلبـه موافـقة الجـهة المنتـدب إليـها على النقل وفـقـا لإحكام هذا التأشير ٠

٣ ـ وإذا لم يكن العامل منتـدبا فإنه يتعين عليه أن يرفق بطلبه موافقة مبدئية من الجهة المقترح النقل إليها ٠

٤ ـ أن يرفق العـامل مـا يفـيـد إقامـتـه بالمحافظة المقترح النقل إليها ٠

٥ ـ مع مـراعـاة أن يتم تحـديد المسـمى الوظيفي والدرجـة المالية والمجموعة النوعـية للعـامل في الجهة المـقترح النـقل منها وإليـها وفقا لما هو معتمد بجدول الوظائف للجهتين ٠

وإذا كان النقل من وحدة إلى وحدة أخرى داخل المحافظة فإن ذلك من اختصاص السيد المحافظ ٠

٤ - النقل بقرار من وزير المالية :

وهذه الحـالة من النقل نظمـهـا نص المادة ٥٥ من القـانون رقم ١٩٧٨/٤٧ فـيـمـا تضمنـه من أن يجوز بقرار من وزيـر المالية بعد موافقة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة نقل العامل من وحدة إلى أخرى في الحالتين الآتيتين :-

أ - إذا لم يكن مـسـتـوفيـا لاشـتـراطات الوظيفـية التي يشـغلها أو أي وظيفـة أخرى خالية في الوحدة التي يعمل بها ٠

ب - إذا كـان زائدا على حـاجـة العـمل في الوحدة التي يعمل بها ٠

وفي هذه الحالـة يلغى تمويل وظيفـتـه من مـوازنتها أو ينقل هذا التمـويل إلى الجهـة المنقول إليها ٠

- فهذا النص كـان يهدف إلى وضع نهاية لبعض الأوضـاع الوظيفية السابقة التي بنيت على النظام الشخـصي لترتيب الوظائف مما ترتب عليها أن بعض الوظائف شغلـتها فئات من العاملين غير مؤهلة علميا لشغلها خاصة أن القانون رقم ١٩٧٨/٤٧ قـام أساسا على الأخذ بـالنظام الموضوعي لتـرتيب الوظائف، حيث الأساس فيه هو الوظيفة ,وهو ما أدى إلى نقل العامل الذي أصبحت لا تتـوافر فيه شـروط شـغل الوظيفـة التي يشـغلهـا إلى وظيفة من مجموعة نوعـية أخرى تتوافر فيه شروط شغلها وفي نفس درجته المالية ٠

وبالنسبة للعمالة الزائدة على حاجة العمل في وحداتـهم التي يعملون بهـا فإن الجـهاز المركزي للتنظيم والإدارة بـعد موافقـته على نقل هؤلاء العاملين الزائدين عن حاجة العمل يقوم بمخاطبة وزير المالية لإصدار قرار نقل العامل دون حـاجة إلى اخـذ موافقـة لجنتي شـئون العـاملين في الجهـتين المنقول منهـا والمنقـول إليـهـا (المادة ٤٤ من اللائـحـة التنفيذية للقانون رقم ١٩٧٨/٤٧) ٠

٥ - النقل من مجـموعـة وظائف الخدمات المعاونة الى المجموعة الحرفية :

الأصل أن المادة ١١ من القـانون رقم ٤٧ / ١٩٧٨ اعتـبرت المجـموعة النوعيـة وحدة واحدة فـي مجال التـعيين والتـرقيـة والنقل والندب وحظـر النقل من مـجـمـوعـة إلى مجموعة أخرى ٠

ولكن صـــدر القـانون رقم ١١٥ لـسنة ١٩٨٣ والمعـمـول به اعـتـبـارا من ١٩٨٣/٨/١٢ بتـعـديل القـانون رقم ٤٧ /١٩٧٨ بإضـافـة المادة ٥٥ مـكرر والتي تقـضي بجـواز نقل العـاملين بمجـمـوعـات الخـدمـات المعاونـة الذين يتم تدريبـهم على المهن الحرفـية (التدريـب التحويلي) وفـقا لشروط الأوضاع التي يحددها قرار من رئيس مجلس الوزراء إلى مجموعة الوظائف الحرفيـة بعد تدريبهم بأحد مـراكز التدريب التي تقوم بالامـتحان الفني لعمـال الخدمات المعاونة للتثبت من صـلاحيتهم للحرف التي يقومون بعملها فعلا ٠

وتحسب أقدمية العامل في درجة الوظيفة الحرفية المنقول إليها من تاريخ النقل ويكون النقل بقـرار من السلطة المخـتـصة اذا كـان داخل الوحدة وبقرار من وزير المالية اذا كان النقل خارج الوحدة ٠

واذا ثبت بملفات خدمة العاملين بالخدمات المعاونة أنهم كـانوا يزاولون بالفعل أعـمالا حرفيـة لمدة ثلاث سنوات متصلة على الأقل سـابقـة عـلى تاريخ العـمل بالـقـانون رقم ١٩٨٣/١١٥ (١٩٨٣/٨/١٢) وهو مـــا يسمى بالممـارسة الفعلية فإنهم ينقلون إلى المجموعة الحرفية بذات درجاتهم وأقدمياتهم بشرط أن تثـبت صلاحيتـهم بهذه الوظائف الحرفية ونجاحهم في امتحان فني يعقد في أحد مـراكز التـدريب التي يصدر بـتـحديدها قرار من وزير الدولة للتنمية الإدارية

ويمنح العـامل المنقـول وفـقـا لأحكام الحـالتين السـابقتين (الـتدريب التـحـويلي والممـارسـة الفـعلية) عـلاوة من عـلاوات الدرجة المنقـول إليهـا حتى لو تجـاوز نهاية الأجر المقرر لها٠

٦ - النقل من المجموعة الحرفية لوظائف التـمـريض والصحـة العامة الى المجموعة الفنية لوظائف التـمـريض والصحـة العامة :

لما كـــان الأصـل هو نص المادة ١١ من القـانون ٤٧ / ١٩٧٨ والتـي اعـتـبـرت المجـموعة النوعيـة وحدة واحدة في مـجال التعيين والترقية والنقل والندب وحظر النقل من مجموعة إلى مجموعة أخرى ٠

فإنه على ضـوء ذلك تتـحـدد حالات النقل من المجـموعـة النوعيـة الحـرفيـة لوظائف التـمريض والصـحة العـامة إلى المجـموعـة الفنية لـوظائف التمريض والصـحة العـامة علـى النحو التالي :—

١ ـ العـــاملون المسكنون علـى وظائف المجـموعـة الحرفـيـة لـلتمـريض والصحـة العامة ولم تكن تتوافر فيهم اشتراطات نقل الوظائف الفنية عند التعيين فـإنه لا يجوز النظر في نقـلهم الى مـجـمـوعـة الوظائف الفنية ٠

٢ ـ العامـلون المعينون أصـلا بالمجـموعة الحرفية ومتوافـر بالنسبة لهم شروط شغل الوظيفـة الفنية للتمريض عند التـعيين ,يتم نقلهم بدرجاتهم المالـية الى المجموعـة الفنية وذلك باعتبار أن المجموعة الحرفية للتمريض التي تم تسكينهم عليـها هي في حـقيـقـتـها مجموعـة مؤقتة لعلاج أوضاع مـؤقتة ويتم إلغاؤها بمجرد خلوها ٠

٣ ـ العـــاملون الـذين دخلوا الخـــدمـــة بمؤهلات لازمـة للتعـيين في إحـدى وظائف المجـموعة الحرفـية للتمـريض ، ثـم حصلوا اثناء الخـدمــة على مـــؤهل أعلى صـــالح لتـعيـينهم بالمجـمـوعـة الفنية فـإنه يجـوز تعيـينهم بهذه المؤهلات في المجموعـة الفنية للتـمريض طبـقـا لحكم المادة ٢٥ مكررا من

القانون رقم ٤٧/١٩٧٨ ·

٤ـ العاملون الذين دخلوا الخدمة بدون مؤهل ، وحصلوا أثناء الخدمة على مؤهل صالح لشغل وظيفة بالمجموعة الفنية فإنه يمكن شغلهم هذه الوظيفة الفنية عن طريق التعيين المبتدئ وفقا للقواعد العامة ·

٧- النقل من احدى شركات قطاع الأعمال العام أو احدى شركات القطاع العام الى وحدات الجهاز الاداري للدولة :

الأصل أن المادة ٥٤ من القانون رقم ٤٧/١٩٧٨ سالفة الإشارة إليها أجازت نقل العامل من وحدة إلى أخرى من الوحدات التي تسري عليها أحكامه كما أنه يجوز نقله إلى الهيئات والأجهزة الحكومية ذات الموازنة الخاصة بها ووحدات القطاع العام والعكس دون غيرها من الوحدات التي تطبق أحكام قوانين أخرى مثل شركات قطاع الأعمال العام التي تخضع لأحكام القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ بشأن قطاع الأعمال العام ·

ولكن حيث أن إحكام التأشيرات العامة للموازنة العامة للدولة والهيئات الاقتصادية لم يرد فيها ما يفيد بجواز النقل من شركات القطاع العام أو شركات قطاع الأعمال العام أو شركات القطاع العام إلى وحدات وأجهزة الدولة · فمن ثم فإنه لا يجوز النقل من شركات قطاع الأعمال العام أو شركات القطاع العام إلى وحدات وأجهزة الدولة ·

كما انه لا تجوز الإعارة أيضا من قطاع الأعمال العام إلى الحكومة على اعتبار أن الوحدات الإدارية تتحمل في هذه الحالة مرتب العامل بأكمله الذي يتقاضاه من قطاع الأعمال العام وهو تحميل على ميزانية الدولة دون مبرر ·

٨- النقل من الكادر الخاص إلى الكادر العام :

الأصل أن معادلة درجات الكادرات الخاصة بدرجات الكادر العام تتم وفقا لعدة معايير يمكن الاستهداء بها للوصول إلى أكثر درجات الكادر العام قربا للوضع الوظيفي للعامل المنقول من كادر خاص ، ومن بين هذه المعايير متوسط مربوط الدرجة والمزايا الوظيفية للدرجة السابقة بالكادر الخاص والدرجة المحددة بالكادر العام ومقدار العلاوة الدورية · ومناط الاخذ بمعيار معين هو ألا يترتب على تطبيقه إلحاق ضرر بالعامل نتيجة نقله وألا يؤدي ذلك إلى ترقيته لحصوله على درجة أعلى مما هو مستحق فعلا ·

وهذه بعض أمثلة في شأن الدرجة المالية المعادلة عند النقل من الكادر الخاص إلى الكادر العام ·

أ - أن الدرجة المالية بالقانون رقم ٤٧/١٩٧٨ المعادلة لرتبة أمين شرطة ثان هي الدرجة الرابعة ·

ب - أن الدرجة المالية بالقانون رقم ٤٧/١٩٧٨ المعادلة لوظيفة رئيس محكمة ابتدائية من الفئة (ب) عند نقله إلى وظيفة غير قضائية هي درجة مدير عام (كبير باحثين ـ كبير أخصائيين) بحسب الأحوال ·

جـ ـ الدرجة المالية بالقانون رقم ٤٧/١٩٧٨ المعادلة لرتبة مقدم بالقوات المسلحة هي الدرجة الثانية ·

٩- النقل من وظيفة قيادية إلى وظيفة قيادية أخرى :

النقل من وظيفة قيادية إلى وظيفة قيادية أخرى إذا كان داخل الوحدة يكون بقرار من السلطة المختصة (الوزير - المحافظ - رئيس مجلس الإدارة) أما اذا كان النقل خارج الوحدة فيكون بقرار من رئيس مجلس الوزراء وذلك طبقا للمادة الثانية من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ في شأن الوظائف القيادية ، ولم يفوض رئيس مجلس الوزراء في هذا الاختصاص ·

١٠- النقل الخاص بعضو اللجنة النقابية :

تنص المادة ٤٨ من القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون النقابات العمالية وتعديلاته بالقانون رقم ١ لسنة ١٩٨١ على أنه " لا يجوز ندب عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية لمدة تزيد على أسبوعين أو نقله من المنشأة داخل أو خارج المدينة التي يوجد بها مقر عمله خلال مدة الدورة النقابية إلا بعد موافقته الكتابية على ذلك ·

ومؤدى هذا النص أن تكون حالات نقل عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية على الوجه الآتي :

١- عدم جواز نقله خارج المدينة ·

٢- عدم جواز النقل داخل المدينة إلى وحدة أخرى·

٣- جواز النقل من تقسيم تنظيمي داخل الوحدة الى تقسيم تنظيمي أخر داخل ذات الوحدة ·

ثانيا : الندب :-

الندب إحدى طرق شغل الوظائف - ونظمته المادة ٥٦ من القانون رقم ٤٧/١٩٧٨ والتي تنص على انه " يجوز بقرار من السلطة المختصة ندب العامل للقيام مؤقتا بعمل وظيفة اخرى من نفس درجة وظيفته أو وظيفة تعلوها مباشرة في نفس الوحدة التي يعمل بها أو في وحدة أخرى إذا كانت حاجة العمل في الوظيفة الأصلية تسمح بذلك ، وتنظم اللائحة التنفيذية القواعد الخاصة بالندب ·

وقد استعرضت المادة ٤٥ من اللائحة التنفيذية للقانون هذه القواعد فيما تضمنته من أن الندب يكون كل أو بعض الوقت لمدة سنة قابلة للتجديد حتى أربع سنوات ولا يجوز تجديد الندب بعدها إلا في حالة الضرورة وبشرط عدم توافر درجات الوظائف التي يجوز شغلها عن طريق النقل ·

ولا يسري حكم الفقرة السابقة على أعضاء الهيئات القضائية والعاملين الذين يندبون للتدريس أو التدريب بالكليات والمعاهد والمدارس ومراكز التدريب ويستثني أيضا العاملون المنتدبون بكل من رئاسة الجمهورية وجهاز المطبوعات والصحافة بوزارة الاعلام (وذلك بقرار وزير شئون مجلس الوزراء ووزير الدولة للتنمية الادارية رقم (٣٠٤٨) لسنة ١٩٨٣ .

هذا والمستقر عليه (عملا وافتاء) هو خضوع العامل المنتدب لكافة القواعد التي تطبقها الجهة المنتدب اليها فيما عدا الترقيات والتي تكون من الجهة المنتدب منها - أما الجزاءات مثلا أو الأجازات ومنها إجازة الوضع فتكون من الجهة المنتدب إليها - ذلك لأن الاصل أن العامل الذي صدر قرار بندبه الى جهة أخرى غير جهة عمله الأصلية لا تزال تربطه بهذه الجهة الأصلية رابطة وظيفية حيث يحصل على حقوقه منها في العلاوات والمرتب والترقيات·

ثالثا : الاعارة :-

ـوهي طريقة من الطرق الاستثنائية لشغل الوظائف

ذلك لان المادة ١٢ من القانون رقم ٤٧/١٩٧٨ تنص على أن يكون شغل الوظائف عن طريق التعيين أو الترقية أو النقل أو الندب ولم ينص على اعتبار الإعارة من وسائل شغل الوظائف ، وذلك لان هذا النص تضمن الطرق العادية لشغل الوظائف وليس الطرق الاستثنائية مثل الإعارة ·

وقد تضمنت المادة ٥٨ من القانون رقم ٤٧/١٩٧٨ الإعارة والقواعد المتبعة بشأنها فيما تضمنته في الآتي :

- أن الاعارة يمكن أن تكون للعمل في الداخل أو الخارج وهي سلطة جوازية بقرار من السلطة المختصة ويحدد القرار الصادر مدة الإعارة وتاريخ بدايتها·

- أن يوافق العامل كتابة على الإعارة ، أو التوقيع بالعلم إذا طلبت الجهة المستعيرة إعارته إليها ·

- يكون أجر العامل بأكمله على جانب الجهة المستعيرة · ومع ذلك يجوز منحه اجرا من حكومة جمهورية مصر العربية سواء كانت الاعارة في الداخل أو الخارج وذلك بالشروط والأوضاع التي يحددها

رئيس الجمهورية ٠

– تدخل مدة الإعارة ضمن مدة اشتراك العامل في نظام التأمين الاجتماعي واستحقاق العلاوة والترقية ٠

– لا يجوز ترقية العامل إلى درجات الوظائف العليا (مدير عام / وكيل وزارة / وكيل أول وزارة) إلا بعد عودته من الإعارة ويجوز ذلك في حالات الإعارة التي تقتضيها مصلحة قومية عليا يقدرها رئيس مجلس الوزراء ٠

– لا يجوز ترقية العامل في غير درجات الوظائف العليا (الدرجة الاولى فما دونها) الذي تجاوز مدة إعارة أربع سنوات متصلة ٠٠ فيوضع أمامه عدد من العاملين مماثل للعدد الذي كان يسبقه في نهاية هذه المدة ٠ ولإيضاح هذه المعلومة القانونية الهامة نسوق المثال التالي : أحد العاملين كان معارا في ١/١/١٩٩٠ السنوات الاربع في الإعارة تنتهي في ٣١/١٢/١٩٩٤ وكان ترتيبه في نهاية هذه السنوات الأربع العاشر عاد الى عمله سنة ١٩٩٧ أي تجاوز مدة الاربع سنوات بثلاث سنوات فوجد ترتيبه الثالث (نتيجة تحرك أقدميات العاملين السابقين له) ٠ ففي هذه الحالة يجب اعادة ترتيبه بوضع عدد مماثل للعدد الذي كان يسبقه في نهاية الأربع سنوات أي نضع أمامه سبعة عاملين وبالتالي يعود الى الترتيب الذي كان عليه في نهاية الأربع سنوات فيصبح ترتيبه العاشر ٠ معنى ذلك أو في عبارة أخرى هو تثبيت ترتيبه الذي كان عليه في نهاية الأربع سنوات فإذا لم يتوافر هذا العدد نضع جميع العاملين الشاغلين لدرجة الوظيفة امامه ، فمثلا اذا كان ترتيبه في نهاية الاربع سنوات رقم ٢٠٠ وعند عودته كان عدد العاملين الشاغلين لدرجة وظيفته ١٩٠ فإنه يوضع امامه جميع هؤلاء العاملين فيكون ترتيبه الـ ١٩٠ وهذا هو المقصود بعبارة أيهما أقل في المادة ٥٨ ٠

هذه القاعدة القانونية التي تسري على حالة الاعارة تسري ايضا على حالة الاجازة الخاصة للاسباب التي يبديها العامل وتقدرها السلطة المختصة وفقا لنص المادة ٢/٦٩

وبعد أن استعرضنا حالات النقل والندب والاعارة تثور بعض التساؤلات في بعض الموضوعات الخاصة بها ويمكن عرضها فيما يلي تعميما للفائدة :—

١ . هل يجوز الان شغل وظيفة المعار بطريق التعيين او الترقية ؟

– الحقيقة ان المادة ٥٩ من القانون رقم ١٩٧٨/٤٧ تنص على انه عند اعارة احد العاملين تبقى وظيفته خالية ويجوز فى حالة الضرورة شغلها بطريق التعيين او الترقية بقرار من السلطة المختصة بالتعيين اذا كانت مدة الاعارة سنة او اكثر ٠٠٠

– ثم صدر قرار وزير الدولة للتنمية الادارية رقم ٤٠٧ لسنة ١٩٩٩ بتعديل بعض احكام اللائحة التنفيذية للقانون رقم ١٩٧٨/٤٧ ونص فى المادة ١٣ مكرر من هذه اللائحة على انه لا يجوز شغل وظائف المعارين او الحاصلين على اجازات خاصة بدون مرتب إلا بعد موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والادارة ولا يجوز استخدام تكاليف هذه الوظائف فى اى غرض آخر الا بعد استطلاع رأى الجهاز وموافقة وزارة المالية هذا مع مراعاة ما يرد فى التأشيرات العامة للموازنة والهيئات الاقتصادية والتى تتغير سنويا ٠

٢ . العامل المنتدب او المعار (أو فى إجازة خاصة) هل يجوز تسوية حالته وفقا لاحكام القانون رقم ٢٠٠٠/٥ وهو فى الندب أو الإعارة (أو الإجازة الخاصة)

– العامل المنتدب أو المعار (أو الحاصل على إجازة خاصة) لا تنقطع علاقته بالجهة التى يعمل بها بالندب أو للإعارة فإذا ما صدر تشريع أعطى لهذا العامل حقا معينا يتمتع بهذا الحق مع بقائه بإعارته أو ندبه أو أجازته الخاصة فله أن يتقدم بطلب تسوية حالته دون أن يتطلب ذلك قطع إعارته أو ندبه أو أجازته ويجوز للجهة الإدارية فى نطاق سلطتها التنفيذية تسوية حالته أو عدمه وعند اتجاهها إلى إعادة تعيينه بتسوية حالته يعود العامل بعد انتهاء إعارته أو ندبه أو إجازته على الوضع الجديد ٠

٣ . هل يجوز ترقية العامل المنقول بدرجته المالية قبل نقل درجته إلى الجهة المنقول إليها ؟

– أن علاقة العامل بجهة عمله الأصلية (المنقول منها) تظل قائمة إلى أن تنقل درجته المالية فاذا صدر قرار بترقيته من السلطة المختصة بالتعيين بجهة عمله الاصلية قبل نقل الدرجة فأن قرار ترقيته يكون صحيحا ويتم تصويب وضع هذا العامل المنقول على الدرجة الجديدة بعد الترقية ٠

٤ . العامل المعار (أو المرخص له بأجازة خاصة بدون مرتب) وتجاوزت مدة إعارته (أو اجازته) اربع سنوات هل يجوز ترقيته طبقا لقواعد الرسوب الوظيفى حتى ولو كان هناك بعض العاملين يسبقونه فى ترتيب الاقدمية ولا تتوافر فيهم شروط الترقية ؟

– تضمنت القواعد التنفيذية للقرارات الصادرة بالترقية رسوبا انه لا يستفيد من احكام هذه القرارات العاملون الذين يكون بهم مانع قانونى يجعلهم غير صالحين للترقية ويعتبر تجاوز مدة الاجازة او الإعارة اربع سنوات مانعا من موانع الترقية وعليه لا يجوز ترقية هؤلاء العاملين الا فى قرارات الرسوب اللاحقة حتى ولو كان هناك بعض العاملين لا تتوافر فيهم شروط الترقية وفى حالة طلب العامل بعد ترقيته التصريح له باعارة او اجازة خاصة بدون مرتب فإن الجهه الادارية وشأنها فلها ان توافق ولها ان ترفض اذا ما تبين لها ان العودة من الاعارة او الاجازة كانت بسبب الحصول على الترقية وليس نتيجة القيام بالعمل ٠

٥ . ما هى الجهة المختصة بتقدير كفاية العامل المنتدب او المعار او المنقول ؟

– العامل المنتدب الى جهة غير جهة عمله الاصلية (المنتدب منها) تختص بوضع التقرير النهائى عنه الجهة التى قضى بها المدة الاكبر من السنة التى يوضع عنها التقرير وفى السنوات التالية للندب الاول — تختص بوضع التقرير الجهه المنتدب اليها ٠

– العامل المعار اذا كانت الاعارة داخل الجمهورية تقدر كفايته الجهة التى قضى بها المدة الاكبر من السنة ٠

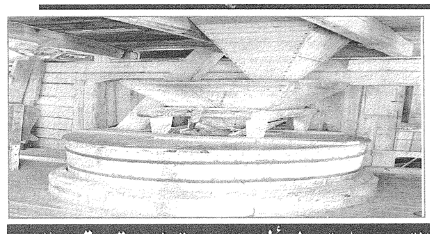
– اما اذا كانت الاعارة للخارج فإنه يعتد في معاملته بالتقارير السابق وضعها عنه قبل الاعارة ٠

– العامل المنقول : ورغم أن النقل يماثل الندب والاعارة من ناحية أن فترة العمل قد تفرقت بين جهتين وبالتالي كان يجب أن يماثلها في أن الجهة التي قضى بها المدة الاكبر من السنة هي التي تختص بوضع التقرير النهائي له إلا أن المحكمة الادارية العليا رفضت أن تقيس النقل على الندب وقضت في احكامها بأن الجهة التي تختص قانونا بوضع تقرير كفاية العامل المنقول هي الجهة الاخيرة التي يتبعها العامل (المنقول إليها) بعد أن اصبحت هي الجهة الاصلية بالنسبة له ، وبهذه الصفة يتفق الاختصاص لها مادامت الجهة الاولى (المنقول منها) قد انحسرت ولايتها عنه ونقلت تبعيته الوظيفية الى الجهة المنقول إليها بعكس الندب الذي يبقى فيه الموظف على صلة بالجهة المنتدب منها ولاتمتنع ولايتها عليه ، خاصة أن الموضوعية في وضع التقرير تقتضي أن تكون وفقا لما هو ثابت في الاوراق وعلى الاخص ملف الخدمة الذي انتقل مع العامل الى الجهة المنقول اليها ٠

في دراسة لتقويم أداء نشاط المطاحن ودقيق الخبز:

عمليات تنظيف القمح وفصل الشوائب بالمطاحن من أهم عمليات إعداده للطحن

تعد صناعة طحن القمح في جمهورية مصر العربية من أهم الصناعات الغذائية نظراً لما يمثله ناتجها وهو الدقيق من أهمية بالغة حيث إنه يمثل المكون الأساسي لرغيف الخبز كما أن المادة الخام لهذه الصناعة القمح لا يكفي الإنتاج المحلي منه حاجة الاستهلاك المتزايدة سنة بعد أخرى نتيجة الزيادة المطردة في عدد السكان.



ارتفاع المعدلات الفعلية للإنتاج عن المستهدف يأثر على جودة ونوعية الدقيق المنتج

ليس هذا فقط بل أن العالم اليوم يخطط لإنتاج الطاقة من الحبوب (الوقود الحيوي) مما سوف يؤثر بالسلب على تداول الحبوب على مستوى العالم ومما يجعل الاهتمام بالقمح وطحنه دون أي فاقد وبجودة عالية أمرا ضروريا ليس فقط من المنظور الاقتصادي بل من منظور الأمن القومي.

وغالباً ما يشمل نشاط المطاحن بالإضافة إلى طحن الأقماح والذرة بعض الصناعات الأخرى كصناعة الخبز والمكرونة والبسكويت إلا أننا سنقصر تقويم الأداء على نشاط الطحن فقط وخاصة العمليات الرئيسية له.

لذلك سوف نستعرض عناصر تقويم الأداء المتمثلة في:

- تحقيق الأهداف الرئيسية للموازنة التخطيطية.
- العوامل الخاصة بالكفاءة الإنتاجية.
- العمليات الرئيسية لنشاط الطحن.
- التكاليف والمصروفات.
- نتائج الأعمال.
- جودة وكفاءة بعض الأنشطة.
- هيكل التمويل.
- النشاط الاستثماري.
- النشاط البيئي.

أولاً: مدى تحقيق الأهداف الرئيسية للموازنة التخطيطية:

يعتمد إعداد الموازنة التخطيطية على دراسة العوامل الأساسية التي تؤثر على السياسة العامة للمشروع. وقد يكون العامل الأساسي المتحكم هو حجم الإنتاج المطلوب أو الطاقة الإنتاجية أو ندرة المواد الخام وتحديد العوامل المتحكمة يقلل احتمالات الخطأ في التنبؤ بالمستقبل فقد يكون هناك عدد من العوامل المتحكمة فالعامل المتحكم في منتج معين قد يختلف عن العامل المتحكم لمنتج آخر وقد يختلف العامل المتحكم من فترة لأخرى.

تحقيق هدف الإنتاج الكمي للطحن:

- نسبة تحقيق هدف الإنتاج الكمي لإجمالي الطحن (قمح - ذرة) = كمية القمح والذرة التي تم طحنها خلال العام - كمية القمح والذرة المستهدف طحنها × ١٠٠
- نسبة تحقيق هدف الإنتاج الكمي لطحن القمح = كمية القمح المطحونة خلال العام - كمية القمح المستهدف طحنها × ١٠٠
- نسبة تحقيق هدف الإنتاج الكمي لطحن القمح (دقيق فاخر ٧٢ ٪) = كمية القمح المطحونة (دقيق فاخر ٧٢ ٪) خلال العام - كمية القمح المستهدف طحنها (دقيق فاخر ٧٢ ٪) × ١٠٠
- نسبة تحقيق هدف الإنتاج الكمي لطحن الذرة = كمية الذرة المطحونة خلال العام - كمية الذرة المستهدف طحنها × ١٠٠

تحقيق هدف تحقيق الربحية:

- نسبة تحقيق المستهدف لإيرادات النشاط = قيمة إيرادات النشاط للعام الحالي - قيمة إيرادات النشاط المستهدفة × ١٠٠

وعلى نفس النهج يمكن قياس تحقيق ربحية الأنشطة وصافي الربح.

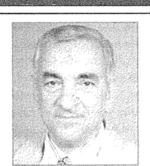
تحقيق باقي أهداف الموازنة التخطيطية:

ويتم ذلك عن طريق قسمة الفعليات المحققة على المقدر بالموازنة مضروباً في ١٠٠.

ثانياً: العوامل الخاصة بالكفاءة الإنتاجية:

(١) الناتج ومؤشرات الإنتاجية:

والناتج هو القيمة المضافة الإجمالية وهي تساوي الإنتاج بسعر السوق مضافاً إليه إعانات الإنتاج والتصدير مطروحاً من المجموع الضرائب والرسوم السلعية وتكلفة السلع والخدمات الوسيطة. أما القيمة المضافة الصافية فهي القيمة المضافة الإجمالية مطروحاً منها الإهلاك والاستهلاك.



محاسب/ إبراهيم محمد فريد بدران
وكيل وزارة بالجهاز المركزي للمحاسبات سابقاً

وأهم المؤشرات في هذا المجال:

■ نسبة تطور قيمة الناتج (القيمة المضافة الإجمالية) = قيمة الناتج للعام الحالي - قيمة الناتج للعام السابق × ١٠٠

■ الأهمية النسبية للأجور والمرتبات = الأجور والمرتبات - القيمة المضافة × ١٠٠

وعلى نفس النهج يمكن حساب الأهمية النسبية لباقي عوامل الإنتاج.

■ إنتاجية العامل باستخدام الإنتاج = قيمة الإنتاج الإجمالي بتكلفة عوامل الإنتاج - متوسط عدد العاملين خلال العام × ١٠٠

ويؤثر في هذا المؤشر انخفاض وارتفاع متوسط عدد العاملين وأيضاً قيمة الإنتاج.

■ إنتاجية الجنيه / أجر باستخدام الإنتاج = قيمة الإنتاج الإجمالي بتكلفة عوامل الإنتاج - إجمالي الأجور والمكافآت والحوافز × ١٠٠

ويؤثر في هذا المؤشر انخفاض وارتفاع قيمة الأجور والمكافآت والحوافز وكذلك قيمة الإنتاج.

■ إنتاجية الجنيه / سلع وخدمات وسيطة باستخدام الإنتاج = قيمة الإنتاج الإجمالي بتكلفة عوامل الإنتاج - قيمة السلع والخدمات الوسيطة × ١٠٠

الطاقات الإنتاجية المتاحة ونسب استغلالها:

■ نسبة تطور الطاقة الإنتاجية المتاحة لنشاط الطحن = الطاقة الإنتاجية المتاحة لنشاط الطحن خلال العام - الطاقة الإنتاجية المتاحة لنشاط الطحن خلال العام السابق × ١٠٠

■ نسبة استغلال الطاقة الإنتاجية المتاحة لنشاط الطحن = الكمية المطحونة الفعلية في العام الحالي - الطاقة الإنتاجية المتاحة بالكمية لنشاط الطحن للعام الحالي × ١٠٠

معدلات الإنتاج:

■ معدل إنتاج الدقيق ٧٢ ٪ = كمية الإنتاج الفعلي من الدقيق ٧٢ ٪ - كمية الإنتاج المستهدفة (المعيارية) من الدقيق ٧٢ ٪ × ١٠٠

وجدير بالذكر أن ارتفاع المعدلات الفعلية عن المعدلات المستهدفة بصورة كبيرة من شأنه التأثير على جودة ونوعية الدقيق المنتج من حيث نسب الاستخراج ودرجة الرطوبة كما أن انخفاضها عن المعدلات المستهدفة من شأنه التأثير على إيرادات ونتائج أعمال المطحن.

ثالثاً: العمليات الرئيسية لنشاط طحن القمح:

عمليات الطحن هي تحويل المادة الخام وهي القمح إلى منتجات قابلة للاستخدام وذلك بفصل القشرة (الطبقات الخارجية للحبوب) والجنين عن الأندوسبرم ثم يتبع ذلك تنعيم الأندوسبرم للحصول على الدقيق الملائم للاستخدامات المختلفة وكذلك فصل هذا الدقيق عن طبقات الردة لإنتاج النخالة الناعمة والخشنة والخالية تماماً من الأندوسبرم بالإضافة إلى المنتجات الأخرى مثل السميد (السميط).

وتنقسم المطاحن في جمهورية مصر العربية إلى نوعين الأول وهو مطاحن السلندرات وفيها يتم مرور الحبوب بين إسطوانيتين من الصلب القوي ليتم طحنه ثم تمر منتجات الطحن على المناخل لفصل الأجزاء الكبيرة التي تمر باسطوانتين آخريين لإعادة طحنها ثم تتم عملية النخل ..... وهكذا حتى يتم الحصول على منتجات مناسبة والنوع الثاني هو المطاحن المشتركة التي تتكون من السلندرات ومطاحن الحجارة . ليقوما معاً بعملية الطحن والمأمول إلغاء مطاحن الحجارة نهائياً.

وتتلخص العمليات الرئيسية لنشاط طحن القمح فيما يلي:

استلام وتخزين الحبوب:

يتم توريد القمح للمطاحن بناء على برنامج متفق عليه سواء كان القمح منتجا محلياً أو مستوردا ويجب أن يكون البرنامج متفقا مع الطاقة التخزينية للصوامع التابعة للمطحن وطاقته الإنتاجية أيضاً ويتم ذلك لضمان استمرار العملية الإنتاجية والوفاء بتوريد الدقيق وخلافه في الوقت المناسب.

■ مؤشر انتظام وصول القمح إلى صومعة أو صوامع المطحن = كمية القمح الواردة كل أسبوع (شهر) للمطحن - كمية القمح المتفق على توريدها كل أسبوع (شهر) للمطحن ×١٠٠

إن الفحص الجيد للقمح لدى الاستلام أمر حيوي لضمان جودة الدقيق المنتج:

فهو يساهم بشكل فعال في جودة المنتج وسلامته كما أنه يوفر تكاليف معالجة نقص المواصفات بالإضافة إلى المحافظة على وقت الإنتاج وأهم الفحوص الواجب القيام بها ما يلي:

أ) الفحص الظاهري بالعين المجردة.

ب) الفحص المعملي ويشمل نسب الرطوبة وتحمله للتخزين والبروتين والشوائب والصلابة وحجم الحبة.

ج) اختبار للطحن تتلوه تجربة خبز للدقيق المنتج مع ملاحظة اللون والرماد وخصائص العجينة واختبار الخبز وظروف التكييف المثلى.

ويلزم أخذ مجموعة كاملة من العينات من القمح الوارد لاكتشاف أي تفاوت داخل الشحنة وتتسم هذه الخطوة بأهمية خاصة بالنسبة للبروتين والرطوبة وصلابة الحبوب وينبغي تقليل التفاوت إلى أدنى حد ممكن لعدم حدوث تذبذب في أداء المطحن وفي جودة الإنتاج.

شوائب القمح تؤدي إلى تعرض الآلات والأجهزة للتلف

إن التخزين الجيد للقمح أمر حتمي:

فهو يساهم بشكل فعال في المحافظة على جودة القمح المخزن وتجنب إصابته حشرياً والحد من مصادر التلوث مع إمكانية إجراء عمليات التبخير والتقليب في حالة التخزين لمدة طويلة.

■ مؤشر سلامة حركة تخزين القمح = كمية القمح الموجودة في صومعة (صوامع) المطحن - كمية الحد الأدنى الواجب توافرها في صومعة (صوامع) المطحن × ١٠٠

تنظيف الحبوب وفصل الشوائب:

تعتبر عمليات تنظيف القمح وفصل الشوائب بالمطاحن من أهم العمليات التي تجري لإعداد القمح للطحن حيث يحتوي القمح الوارد للمطاحن على نوعيات من الشوائب تختلف طبقاً لمناطق إنتاجه وتتمثل في الشوائب العضوية مثال قطع الدوبار وبذور الحبوب الأخرى وبذور الحشائش وحبوب القمح المصابة والشوائب المعدنية إن وجدت والشوائب الأخرى مثال الأتربة والرمل والزلط وقطع الطين وتتراوح نسبة هذه الشوائب من ٠,٥ ٪ إلى ٦ ٪ من وزن القمح.

■ مؤشر درجة نظافة القمح من الشوائب = كمية الشوائب التي تم فصلها من كمية القمح (١ كجم) - كمية القمح (١ كجم) × ١٠٠

وترجع أسباب الاهتمام بتنظيف وفصل شوائب القمح قبل الطحن إلى ما يلي:

أ) التأكد من الحصول على منتجات طحن ذات نوعية ممتازة مطابقة للمواصفات.

ب) وجود بعض أنواع الشوائب مع القمح يؤدي إلى تعرض الآلات والأجهزة للتلف وخاصة الشوائب المعدنية حيث تؤثر في درافيل السلندرات.

ج) وجود بعض أنواع الحبوب السامة مثل بذور بعض الحشائش مما يؤدي طحنها مع القمح إلى اعتبار الدقيق غير صالح للغذاء الآدمي.

د) وجود بعض حبوب القمح المصابة بالتفحم أو الإصابة الحشرية يؤدي إلى الحصول على دقيق فاسد وذي رائحة غير محببة لمستخدم الدقيق.

(٣) غسيل القمح وترطيبه وتكييفه لإعداده للطحن:

لدى ورود القمح للمطحن تكون نسبة رطوبته ما بين ١٠ ٪ و١١ ٪ (قد تقل عن ذلك أو تزيد قليلاً) بينما النسبة القانونية للمنتجات تكون في حدود ١٤ ٪ ولما كان طحن حبوب القمح يؤدي إلى فقد الحبوب لنسبة ١,٥ - ٢ ٪

من الرطوبة نتيجة الضغط القاسي عليها فإن الأمر يستلزم رفع رطوبة القمح المعد للطحن إلى ما يتراوح بين ١٥,٥و١٦ ٪ حتى يكون الدقيق المنتج محتفظ بنسبة الرطوبة القانونية (١٤ ٪).

وفي حالة مطاحن السلندرات القديمة يتم استخدام الغسالة في غسل وترطيب القمح أما في حالة مطاحن السلندرات الجديدة لا يتم عملية الغسيل نظراً لأن الأقماح عادة ما تكون مستوردة ونظيفة نسبياً لذلك فإنه يتم إعطاء الأقماح الرطوبة اللازمة عن طريق إضافة كمية من المياه عن طريق جهاز الترطيب ويكون ذلك على مرحلتين الأولى لتصل الرطوبة إلى ١٤ ٪ ثم الثانية لتصل إلى ١٥,٥ - ١٦ ٪ وفي كلتا المرحلتين يتم تحديد كمية المياه اللازم إضافته للأقماح طبقاً للمعادلة التالية:

■ كمية المياه (الرطوبة) المطلوب إضافتها = (١٠٠ - نسبة رطوبة القمح الأساسية)] 100 - نسبة رطوبة القمح المطلوبة) × وزن كمية القمح الأساسية - [وزن كمية القمح الأساسية = xxxx كيلو جرام مياه

هذا مع الإحاطة أنه يوجد بعض أنواع الأقماح المستوردة تبلغ نسبة الرطوبة أقل من عشرة مما يستلزم الأمر دخول القمح في ثلاث مراحل للترطيب.

■ معدل الرطوبة في القمح قبل الترطيب = وزن الرطوبة في كيلوجرام قمح قبل الترطيب بالجرام - ١٠٠٠ جرام قمح × ١٠٠ (بالتحاليل المعملية).

■ مؤشر الفترة الزمنية لتكييف القمح حسب نوعه = الفترة الزمنية التي تم تكييف القمح فيها- الفترة الزمنية المناسبة (المقدرة) للتكييف × ١٠٠

■ معدل الرطوبة في القمح بعد الترطيب = وزن الرطوبة في كيلو جرام قمح بعد الترطيب بالجرام - ١٠٠٠ جرام قمح × ١٠٠ (بالتحاليل المعملية).

■ وذلك للتأكد من أن ترطيب القمح قد تم حسب المقدر لأن التحكم في معدل إضافة الرطوبة للوصول إلى المحتوى المثالي للرطوبة للقمح يؤدي إلى زيادة معدل الإنتاج ومعدل الاستخراج ويؤثر في لون الدقيق ومعدل امتصاصه للماء والمحافظة على مستوى البروتين.

■ ومن أهم نتائج ومزايا ترطيب وتكييف القمح بالإضافة إلى المواصفات القانونية (١٤ ٪ رطوبة) ما يلي:

أ) تجلد طبقات الردة (الطبقات الخارجية للحبوب) مما يقلل من تكوين الجزئيات الصغيرة فيها والوصول إلى دقيق خال تقريباً من الردة.

ب) سهولة فصل الردة (الطبقات الخارجية) عن الأندوسبرم مما يقلل من تكاليف القوى المحركة لإدارة السلندرات.

ج) سهولة تنعيم جزئيات الأندوسبرم في سلندرات التنعيم حيث تكون جزئيات الأندوسبرم خالية من بعض جزئيات الردة في نهاية مراحل الطحن مع سهولة نخل منتجات الطحن في المناخل والسلندرات.

د) الحصول على منتجات الطحن بنسبة الرطوبة المطلوبة حتى لا تكون مخالفة للنسبة القانونية ولا تكون نسبة الرطوبة قليلة فتؤدي إلى خسارة المطحن.

هـ) تحسين صفات الجلوتين وإمكان استخدام الأقماح الرخيصة في إنتاج خبز جيد وذلك لأن عدم وجود بعض جزئيات الردة في الدقيق يظهر جودة الجلوتين في الدقيق.

(٤) الطحن واستخراج منتجاته:

إن حبة القمح التي نحن بصدد طحنها لها أثر بالغ في جودة دقيق الخبز وتتكون من:

- غلاف الحبة وتبلغ نسبته ١٤,٥ ٪ من وزن الحبة وهو يمثل النخالة المتحصل عليها من عملية الطحن وتحتوي على كمية قليلة من البروتين وكمية كبيرة من الألياف الغذائية معظمها غير ذائبة كما تحتوي على كمية كبيرة من فيتامينات (Bالأساسية.

- لب الحبة (الأندوسبرم) وهو يمثل حوالي ٨٣ ٪ من وزن الحبة وهو مصدر الدقيق الأبيض ويحتوي الأندوسبرم على النسبة الأكبر من البروتين والكربوهيدرات والحديد وفيتامينات Bالأساسية ومصدر للألياف الذائبة مع الإحاطة بأن البروتين والأملاح المعدنية تقل كلما اقترينا من مركز الأندوسبرم..

- الجنين وتبلغ نسبته ٢,٥ ٪ من وزن حبة القمح وهو الجزء من الحبة المسئول عن الإنبات إذا ما تمت زراعتها ويحتوي على كمية ضئيلة من البروتين جيد النوعية وكميات كبيرة من فيتامينات Bالأساسية والأملاح النادرة كما يرتفع به نسبة المواد الدهنية والتي تدعو إلى فصله عن الدقيق في عمليات الطحن نظراً لأن هذه المواد الدهنية تضر بقابلية الدقيق للتخزين قبل الاستعمال.

والمعرفة بوصف حبة القمح ضروري للغاية لأي مطحن وطحان وأيضاً هام للغاية في مجال تقويم الأداء حيث إن كل مستخرجات المطحن منتج من مكونات الحبة بنسب معينة طبقاً لنوع المستخرج من الحبة بالتدرج من لبها (داخلها) حتى القشرة الخارجية.

■ ويتم الطحن في عدة مراحل لدى استخدام السلندرات وتتفاوت كمية الدقيق الناتج وتركيبه في مسارات الدقيق المختلفة تبعاً لنظام الطحن ونوع القمح والأسلوب الفني الذي يتبعه الطحان وانتظام التغذية.

■ مؤشر معدل تغذية المطحن بالقمح لعملية الطحن = كمية القمح التي تم تغذية المطحن بها خلال ساعتين - كمية القمح المقدر تغذية المطحن بها خلال ساعتين × ١٠٠ (وحدات القياس]الميجرات).

وثبات معدل التغذية يؤدي إلى جودة مستوى البروتين ولون الدقيق ومعدل امتصاص الماء ومعدل كل من الإنتاج والاستخراج.

ويستخرج من كل ١٠٠ كيلو جرام قمح بعد ترطيبها وطحنها ما يلي:

- دقيق أبيض (الدقيق استخراج ٧٢ ٪) ويمثل ٨٥ - ٩٠ ٪ من أندوسبرم الحبة ويزن ٧٢ كجم.

- دقيق منخفض النوعية (دقيق رقم ٢) وهو ناتج عن طحن الأجزاء الخارجية من الأندوسبرم الملاصقة للنخالة يزن ٨ كجم.

- سن أبيض وهو ناتج عن طحن بقايا الأندوسبرم ونسبة من جزئيات الجنين والنخالة ويزن ٢ كجم.

- سن أحمر وهو الذي يحتوي على نسبة أكبر من الجنين والنخالة ويزن ٥,٥ كجم.

- نخالة ناعمة وتزن ٥,٨ كجم.

- نخالة خشنة وتزن ٨,٣ كجم.

ونظراً لأن متوسط الرطوبة الأساسية للقمح هي ١٢,٤ ٪ وأن الحد المناسب (القانوني) لرطوبة المنتجات هي ١٤ ٪ لذلك فإن هناك رطوبة مكتسبة تكون في حدود ١,٦ ٪ وهذا ما جعل وزن المنتجات المشار إليها ١٠١,٦ كجم من أصل ١٠٠ كجم قمح قبل الترطيب.

المؤشرات في هذا المجال ما يلي:

■ مؤشر استخراج الدقيق الأبيض (٧٢ ٪) = كمية الدقيق الأبيض المستخرجة (٧٢ ٪) - كمية القمح المطحون × ١٠٠

■ مؤشر استخراج الدقيق منخفض النوعية = كمية الدقيق منخفض النوعية المستخرجة - كمية القمح المطحون × ١٠٠

وعلى نفس النهج يتم التأكد من باقي المنتجات المستخرجة من طحن كمية قمح معينة.

وهذه المؤشرات تحقق مزيدا من الفعالية مع تقارير الفحص المعملي حيث تسجل المواصفات بالتفصيل للتأكد من سلامة استخراج كل منتج حسب المقدر له من المواصفات.

ويمكن للمطحن أن يخلط مسارات معينة مع بعضها البعض تبعاً لخصائصها لإنتاج أنواع من الدقيق لأغراض محددة ومن أمثلة ذلك:

- دقيق فاخر استخراج منخفض ونسبة استخراجه تتراوح بين ٤٠ - ٦٠ ٪ من الدقيق (٧٢ ٪) الكلي ويستخدم في عمل الكيك بينما باقي الدقيق المكمل لاستخراج (٧٢ ٪) فهو دقيق فاخر متوسط النوعية يمكن استخدامه في عمل الحلويات أو الخلط مع دقيق الخبز أو أي غرض آخر.

- دقيق فاخر درجة أولى ونسبة استخراجه

تتراوح بين ٦٠ - ٧٠ ٪ من الدقيق (٧٢ ٪) الكلي ويستخدم أيضاً في صناعة الكيك (والحلويات).

- دقيق فاخر متوسط ونسبة استخراجه تتراوح بين ٨٠ - ٩٠ ٪ من الدقيق (٧٢ ٪) الكلي ويستخدم كدقيق للخبز.

وهكذا يستمر خلط المسارات لإنتاج دقيق يصلح للأغراض المحدد سلفاً ومنها:

- الدقيق استخراج ٨٢ ٪ (الدقيق البلدي) وهو الدقيق الفاخر مخلوط بالدقيق المنخفض والسن الأبيض.

- الدقيق استخراج ٨٧,٥ ٪ وهو الدقيق استخراج ٨٢ ٪ مخلوطاً به ناتج السن الأحمر.

- الدقيق استخراج ٩٣,٣ ٪ وهو الدقيق استخراج ٨٧,٥ ٪ مضاف إليه النخالة الناعمة.

- دقيق الجبة الكاملة ويشمل الدقيق استخراج ٩٣,٣ ٪ مضاف إليه معظم النخالة الخشنة وحتى نسبة استخراج كلية ٩٧ ٪.

ويجب التأكد من أن عمليات الطحن والخلط قد تمت طبقاً للمواصفات المطلوبة والمتفق عليها حتى يحقق الدقيق صلاحيته فيما أنتج من أجله.

إن الدقيق جيد المواصفات ينتج عنه خبز جيد يلبي الحاجات الملحة لمستهلكيه.

لذلك فإن هناك مواصفات ضرورية في الدقيق لكي يكون قابلاً لإنتاج خبز يصلح للإستهلاك الآدمي وهي:

- مستوى البروتين: ويقصد به في المقام الأول تواجد الجلوتين والمعبر عنه بالعرق بالمستوى المطلوب حيث إنه المسئول عن كبر حجم الرغيف وإسفنجية تركيبه.

- مستوى الرطوبة: وتبلغ نسبتها في الدقيق ١٤ ٪ تقريباً وزيادة تلك النسبة تقلل من قابلية تخزينه لاحتمال تعرضه لنمو الفطريات وفساده بالتالي مما يتطلب وجود أماكن تخزين ملائمة.

- الرماد: وهو ما يعرف بالأملاح المعدنية ويتوقف كمية تواجده في الدقيق على حسب نوعه وتحسب نسبته على المادة الجافة.

- الألياف: وهي ما تعرف بالسليلوز ويكثر تواجده في الدقيق منخفض الدرجة وتحسب نسبته على المادة الجافة.

- الرمل: وتحسب نسبته على المادة الجافة.

- الدقيق نمرة ٢ ، السنون ، الردتين: تضاف إلى الدقيق الفاخر لإنتاج دقيق لأغراض معينة وبنسب محددة.

تعبئة المنتجات:

بعد انتهاء العمليات السابقة يتم عملية التعبئة ويراعى فيها سهولة النقل والتخزين وتناسب وزن العبوة مع الغرض من الاستخدام كما أنه من الضروري توافر بطاقات بيانات سليمة على عبوات الدقيق تبين الغرض الذي يصلح المنتج من أجله كي لا يستعمل في غير الغرض المخصص من أجله.

أهم النتائج المترتبة على إهمال المطحن في إنتاج دقيق الخبز:

(أ) إنتاج دقيق يؤدي إلى إنتاج خبز ذي رائحة مرفوضة:

وذلك نتيجة استخدام دقيق مخزن لفترة طويلة جداً أو دقيق مصاب حشرياً أو دقيق ملوث بأبخرة الزيوت بالمخازن أو استخدام دقيق ناتج من أقماح تزداد درجة التلوث بها بالثوم وكان يتعين على المطحن مراعاة ما يلي:

- ضرورة توفير كافة الظروف الجيدة لتخزين الدقيق.

- تجنب استخدام القمح الملوث بالثوم في طحن الدقيق.

- تجنب طحن القمح المصاب بالحشرات وذلك بالكشف عليه قبل طحنه.

(ب) إنتاج دقيق يؤدي إلى إنتاج خبز يدخل في دور البيات (التجلد) سريعاً:

وذلك نتيجة استخدام دقيق منخفض في البروتين أو دقيق متدهور تخزينياً أو انخفاض نسبة النشا المحطم بالدقيق عن الحد المقبول وكان يتعين على المطحن مراعاة ما يلي:

- خفض الفاقد من البروتين إلى أقل حد ممكن.

- تخزين الدقيق تحت ظروف جيدة.

- ضبط درافيل التنعيم حتى يتم الحصول على النشا المحطم المطلوب.

(ج) إنتاج دقيق يؤدي إلى إنتاج خبز يهبط عند خروجه من الفرن مع لبابة باللون البني:

وذلك نتيجة استخدام دقيق عال في نشاط أنزيم ألفا أميليز أو دقيق عال في النشا المحطم أو دقيق مخلوط بجزيئات الردة وكان يتعين على المطحن مراعاة ما يلي:

- مراجعة مخلوط القمح وتجنب الأقماح المنبتة.

- ضبط عملية التكييف وعملية تشغيل درافيل التنعيم.

- مراجعة نتائج التحاليل المعملية.

رابعاً: التكاليف والمصروفات:

■ نسبة تطور تكلفة إيرادات النشاط = تكلفة إيرادات النشاط الفعلية للعام الحالي - تكلفة إيرادات النشاط للعام السابق × ١٠٠

■ نسبة تطور المصروفات الإدارية والتمويلية = المصروفات الإدارية والتمويلية للعام الحالي - المصروفات الإدارية والتمويلية للعام السابق × ١٠٠

■ نسبة تطور تكاليف طحن طن القمح بمطاحن السلندرات الحديثة = تكاليف طحن الطن للعام الحالي - تكاليف طحن الطن للعام السابق × ١٠٠

وعلى نفس النهج يمكن قياس تطور تكاليف طحن طن القمح بمطاحن السلندرات القديمة.

خامساً: نتائج الأعمال:

(أ) مجمل الربح:

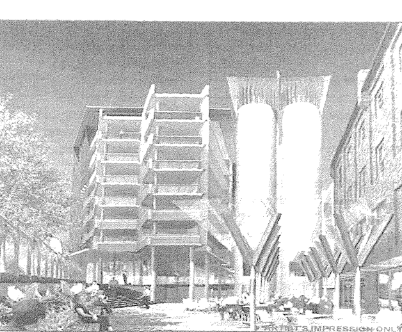
■ نسبة تطور مجمل الربح = مجمل الربح للعام الحالي - مجمل الربح للعام السابق × ١٠٠

■ نسبة تطور مجمل الربح بعد تحميله بالمصروفات الإدارية والتمويلية (لأغراض التحليل) = مجمل الربح - المصروفات الإدارية والتمويلية للعام الحالي - مجمل الربح - المصروفات الإدارية والتمويلية للعام السابق × ١٠٠

(ب) صافي الربح:

■ نسبة تطور صافي الربح= صافي الربح للعام الحالي - صافي الربح للعام السابق × ١٠٠

وقد ترجع الزيادة في صافي الربح إلى:



- زيادة رأس المال مما يساعد على سداد المديونية وبالتالي تفادي الفوائد المدينة.
- زيادة نسبة استغلال الطاقة بالمطحن.
- تحقيق بعض الإيرادات غير العادية خلال العام.
- انخفاض ما تم تحميله من مخصصات.
- انخفاض المصروفات الإدارية والتمويلية.

وقد يرجع النقص في صافي الربح إلى:

- ارتفاع أسعار الأقماح المنتجة للدقيق الفاخر مع عدم ارتفاع أسعار بيع الدقيق بنفس النسبة بالإضافة إلى انخفاض حجم المبيعات منه.

(ج) مؤشرات الربحية:

■ نسبة ربحية الجنيه / أجر = صافي الربح - إجمالي الأجور × ١٠٠

■ نسبة العائد المحقق = صافي الربح (الخسارة) - إجمالي الإيرادات × ١٠٠

وهناك مؤشرات أخرى وهي:

- معدل العائد على مجموع حقوق الملكية.
- معدل العائد على إجمالي الاستثمار.
- معدل العائد على إجمالي الأصول.

سادساً: جودة وكفاءة أداء بعض الأنشطة:

لقد أفردنا مساحة كبيرة للنشاط الإنتاجي (الطحن) ونعرض الآن نشاطين نحسبهما من الأنشطة الهامة:

(١) النشاط المخزني:

■ تطور قيمة المخزون = رصيد المخزون للعام الحالي - رصيد المخزون للعام السابق ١٠٠

■ نسبة العجز في المخزون = قيمة العجز في المخزون - رصيد المخزون × ١٠٠

■ نسبة التالف في المخزون = قيمة التالف في المخزون - رصيد المخزون × ١٠٠

وفي كلتا الحالتين (العجز - التالف) يتعين معرفة الأسباب التي أدت إلى حدوث العجز ومراجعة للعمالة بالمخزن واحتياطات الأمن الموضوعة كما يتعين معرفة أسباب التلف سواء كانت إدارية او فنية هذا ويمكن استخراج نسبة تطور كل من نسبتي العجز والتالف.

■ نسبة المخزون بطيء الحركة = قيمة المخزون بطيء الحركة - قيمة المخزون (رصيد) ١٠٠

■ تطور نسبة المخزون بطيء الحركة = نسبة المخزون بطئ الحركة للعام الحالي - نسبة المخزون بطيء الحركة للعام السابق × ١٠٠

والمخزون بطئ الحركة ينتج من إقتناء مهمات وأدوات وقطع غيار ومواد تعبئة وتغليف تزيد عن حاجة المطحن مما يؤدي إلى استخدام هذا المخزون في مدة طويلة قد تمتد لمدة سنوات قد يتحول فيها المخزون البطئ إلى راكد في حالة تكهين المطحن أو إلغاء بعض الخطوط الإنتاجية وغير ذلك من الأسباب.

ويتعين على الإدارة تصنيف المخزون بطيء الحركة في ضوء الاحتياجات الفعلية مع التصرف الاقتصادي فيما يزيد على حاجة المطحن واتباع سياسة مخزنية سليمة لتلافي ذلك.

■ نسبة المخزون الراكد = قيمة المخزون الراكد - قيمة المخزون (رصيد) × ١٠٠

■ تطور نسبة المخزون الراكد = نسبة المخزون الراكد للعام الحالي - نسبة المخزون الراكد للعام السابق × ١٠٠

أسباب ظهور المخزون الراكد:

- التطوير والإحلال والتجديد للآلات والمعدات.
- إيقاف نشاط بعض المطاحن نتيجة تحقيق خسائر كبيرة.
- إلغاء بعض خطوط الإنتاج.
- تكهين المطاحن القديمة .
- توقف الإنتاج لمدد طويلة للتقادم التكنولوجي للمطحن.

وترتب على هذه الأسباب ظهور المخزون الراكد وأهم عناصره تتمثل في قطع الغيار - المهمات - مواد التعبئة والتغليف ويتعين على الإدارة الاستفادة من المخزون الراكد والتصرف الاقتصادي فيه حتى لا يمثل رأس مال عاطل.

(٢) الأرصدة المدينة المتوقفة (ضعف الأداء - السبب والعلاج):

(أ) المؤشرات التي تحكم هذا الموضوع:

■ نسبة الأرصدة المدينة المستحقة لدى القطاع الحكومي إلى جملة الأرصدة المدينة = الأرصدة المدينة لدى القطاع الحكومي - جملة الأرصدة المدينة × ١٠٠

■ تطور نسبة الأرصدة المدينة المستحقة لدى القطاع الحكومي = نسبة الأرصدة المدينة المستحقة لدى القطاع الحكومي للعام الحالي - نسبة الأرصدة المدينة المستحقة لدى القطاع الحكومي للعام السابق × ١٠٠

وعلى نفس النهج نستخرج نسبة الأرصدة المدينة لدى القطاع الخاص والقطاع العام وقطاع الأعمال العام وأيضاً تطور هذه الأرصدة.

■ نسبة الأرصدة المدينة المتوقفة= الأرصدة المدينة المتوقفة- جملة الأرصدة المدينة× ١٠٠

■ تطور نسبة الأرصدة المدينة المتوقفة = نسبة الأرصدة المدينة المتوقفة للعام الحالي - نسبة الأرصدة المدينة المتوقفة للعام السابق × ١٠٠

■ نسبة الأرصدة المدينة المتوقفة لدى القطاع الحكومي إلى جملة الأرصدة المدينة المتوقفة= الأرصدة المدينة المتوقفة لدى القطاع الحكومي - جملة الأرصدة المدينة المتوقفة × ١٠٠

وعلى نفس النهج نستخرج نسبة الأرصدة المدينة المتوقفة لدى القطاع الخاص والقطاع العام وقطاع الأعمال العام وأيضاً تطور هذه الأرصدة.

(٣) الأسباب التي تؤدي إلى ظهور الأرصدة المدينة:

- توقف بعض العملاء عن السداد.
- ضعف جهاز التحصيل.
- عدم الحصول على ضمانات أو ضمانات غير كافية من العملاء لتغطية مديونياتهم.
- عدم اتخاذ اللازم نحو المديونيات المتوقعة لإنهائها.
- بعض المديونيات تتداول بالقضاء لمدد طويلة.
- عدم إمكان ملاحقة الذين صدرت ضدهم أحكام واجبة التنفيذ وذلك لعدم الاستدلال على عناوينهم أو هروبهم أو حبسهم.
- عدم الالتزام بسداد المديونية طبقاً للتوقيتات الواردة بجدولة المديونية.
- عدم الالتزام بالتعامل السليم والصحيح مع المصادقات (عدم إرسال المصادقات - ارتداد المصادقات لعدم الاستدلال على عناوين العملاء - عدم بحث الرد على المصادقات - عدم الرد على المصادقات ...).
- عدم إمكانية تسوية المديونيات طرف أمناء الشون والمخازن والعهد بصفة عامة نظراً لترك بعضهم الخدمة.
- ضعف نسبة التحصيل للمديونيات طرف بعض العاملين مما يسبب بقاء المديونية لمدد طويلة.

بعض المؤشرات في هذا المجال:

■ نسبة عدد العملاء المتوقفين عن السداد = عدد العملاء المتوقفين عن السداد - إجمالي عدد العملاء × ١٠٠

■ نسبة عدد العملاء الذين لم يقدموا ضمانات = عدد العملاء الذين لم يقدموا ضمانات - إجمالي عدد العملاء × ١٠٠

ويمكن حساب هذه النسبة على أساس قيمة الأرصدة المدينة للعملاء:

■ نسبة عدد العملاء الذين لم يرسل إليهم مصادقات = عدد العملاء الذين لم يرسل إليهم مصادقات - إجمالي عدد العملاء × ١٠٠

ويمكن حساب هذه النسبة على أساس قيمة الأرصدة المدينة للعملاء.

(٤) الإجراءات الواجب اتخاذها للحد من الأرصدة المدينة المتوقفة:

- ضرورة متابعة تنفيذ الأحكام الصادرة بصحة المديونية وضرورة تحصيلها.
- اللجوء للقضاء فور التأكد من عدم جدية العميل في سداد مديونياته وذلك حثاً للعملاء على الالتزام بالسداد.
- ضرورة اتخاذ كافة الإجراءات الكفيلة بتحصيل المديونيات في ضوء الدراسات التي تعد لهذا الغرض.
- ضرورة تلافي أوجه القصور المرتبطة

بالضمانات المقدمة من العملاء في ضوء التعليمات الخاصة بهذا الشأن ومركز العميل المالي.

- تدعيم نظم الرقابة الداخلية على الشون والمخازن بما يحقق تجنب العجوزات طرف الأمناء.

- تدعيم نظام المصادقات حتى يحقق الغرض منه.

وأخيراً فإن العمل على سرعة تحصيل المديونيات يعتبر أساساً لتدعيم موقف السيولة المالية وعدم اللجوء إلى السحب على المكشوف وتحمل فوائد مدينة دون مبرر مع مراعاة عمل المخصصات المناسبة وأيضاً الأخذ في الحسبان الديون المعدومة ومؤشراتها.

سابعاً: هيكل التمويل:

تطور الالتزامات طويلة الأجل = الالتزامات طويلة الأجل في نهاية العام الحالي - الالتزامات طويلة الأجل في نهاية العام السابق × ١٠٠

■ تطور حقوق الملكية = حقوق الملكية في نهاية العام الحالي - حقوق الملكية في نهاية العام السابق × ١٠٠

■ نسبة القروض (المصادر الخارجية للتمويل) إلى إجمالي تمويل الاستثمار = قيمة القروض - إجمالي تمويل الاستثمار × ١٠٠

■ صافي رأس المال العام = الأصول المتداولة - الخصوم المتداولة

■ تطور رأس المال العامل = رأس المال العامل في نهاية العام الحالي - رأس المال العامل في نهاية العام السابق × ١٠٠

■ نسبة التداول = الأصول المتداولة - الخصوم المتداولة × ١٠٠

■ نسبة السيولة = النقدية + أوراق القبض - مجموع الالتزامات المتداولة × ١٠٠

■ نسبة السيولة السريعة (النقدية) = النقدية - مجموع الالتزامات المتداولة × ١٠٠

■ الأهمية النسبية لإجمالي التمويل الذاتي = إجمالي التمويل الذاتي - إجمالي مصادر التمويل × ١٠٠

ثامناً: النشاط الاستثماري:

■ معدل دوران المال المستثمر= إجمالي إيرادات العام- المال المستثمر خلال العام × ١٠٠

■ معدل عائد الاستثمار = صافي أرباح النشاط - المال المستثمر خلال العام × ١٠٠

■ تطور قيمة المنصرف على المشروعات الاستثمارية = قيمة المنصرف للعام الحالي - قيمة المنصرف للعام السابق × ١٠٠

تاسعاً: النشاط البيئي:

(١) التلوث البيئي المؤثر على المحيط الخارجي للمطحن:

- إن مياه غسيل القمح بهدف تنظيفه وترطيبه (في بعض المطاحن) يلوث البيئة حيث يتم تصريف تلك المياه على شبكات الصرف الصحي مما يؤدي إلى طفح المجاري مما يسبب ذلك في انتشار الأمراض بالإضافة إلى شكوى المواطنين وإحداث مشاكل في مجال الصرف الصحي لذلك فإنه من الضروري تحديث كافة المطاحن وإدخال نظام السلندرات الحديثة التي يتم ترطيب القمح بها بالرش حتى يحصل على احتياجه من الماء فقط ودون أن تتم عملية الغسيل مع مراعاة نظافة القمح.

- تناثر الغبار خارج المطحن يلوث البيئة مما يسبب للمواطنين أمراض الحساسية والصدر لذلك من الضروري توافر وصيانة الفلاتر بأقسام النظافة بالمطحن حتى يعمل على تنقية الهواء الخارج للبيئة المحيطة له كذلك يجب توافر وصيانة نظام الشفط للغبار على كل معدة من معدات النظافة حتى تمنع انتشار الغبار.

- وجود حشرات كاملة ويرقات وبيض لهذه الحشرات ليس ملوثاً للبيئة فقط بل يضر صحة الإنسان لذلك فمن الضروري تعميم استخدام جهاز الأنتوليتر الذي يقتل الحشرات الكاملة واليرقات والبيض عند تشغيله بحيث تقف الدورة الحيوية للحشرة ولإحكام الفائدة من ذلك الجهاز يوضع وحدتان منه بقسم التنظيف أحدهما لمعاملة القمح قبل دخوله صوامع التخزين والآخر لمعاملة القمح بعد تعديل رطوبته وبذلك يمكن ضمان التخلص من الحشرات الواردة مع القمح من خارج المطحن أو الحشرات التي قد تكون أصابته داخل المطحن.

(٢) تلوث البيئة داخل المطحن:

تناثر الغبار داخل المطحن لدى تعبئة الدقيق والردة مما يسبب تلوث البيئة الداخلية للمطحن وأثر ذلك على العاملين وإصابتهم بالأمراض لذلك من الضروري استخدام أجهزة حديثة لتعبئة الدقيق والردة لا ينتشر منه الغبار بالإضافة إلى أنها تتميز بالسرعة ووزن المنتجات لدى تعبئتها وأيضاً ضرورة تطبيق نظام النقل بشفط الهواء مما يساعد على حماية البيئة الداخلية من التلوث.

(٣) التلوث السمعي:

التلوث السمعي من استخدام مراوح الضغط العالي لذلك من الضروري تركيب تلك المراوح على قواعد ماصة للاهتزازات كما أن جسم المروحة يجب أن يكون مغطى بمادة ماصة للأصوات مع معالجة الأصوات الناتجة عن الآلات والمعدات بصفة عامة.



(٤) التلوث الناتج من سوء اختيار موقع المطحن:

يتعين الإطلاع على دراسة جدوى اختيار موقع المطحن لمعرفة أسباب اختيار المكان الكائن فيه ويجب أن تكون الدراسة مراعية النقاط التالية:

- حركة المرور سواء المحيطة بالمطحن أو المؤدية إليه حيث إن المادة الخام (القمح) تصل بكميات كبيرة وبالتالي تنقل بجرارات (حمولة ثقيلة) ذات حجم كبير مما يصعب معه السير في الطرق الضيقة لاحتياجها لمساحات كبيرة لإجراء المناورة (الدوران إلى اليمين والشمال - الرجوع للخلف) فإذا كان اختيار موقع المطحن لم يراع تلك الضرورة فإن التلوث المروري سيبلغ مداه وقد يسمح لهذه الجرارات بجر مقطورة وهنا يزيد الأمر تعقيداً لدى وصول القمح ونفس الشيء لدى خروج منتجات المطحن لتوزيعها على مستخدمي الدقيق واستخدام وسائل النقل المختلفة التي من بينها الجرارات الكبيرة مما يزيد حركة المرور سوءاً في ظل اختيار موقع المطحن في وسط طرق ضيقة ويكون الأمر أكثر صعوبة لو أن بجانب المطحن مدرسة أطفال.

- مرور هذه الجرارات بصفة مستمرة تعمل على تلوث البيئة المحيطة بالمطحن فهي تخرج الكثير من العادم سواء في سيرها في محيط المطحن أو في الوقوف انتظاراً لدورها بالدخول إلى المطحن لتفريغ شحنتها في الصوامع.

- استخدام آلة التنبيه لهذه الجرارات الضخمة وارتفاع صوتها ستستخدم بصورة متكررة لو أن الطرق المحيطة بالمطحن والمؤدية إليه ضيقة حيث سيكون التزاحم مع العربات الخاصة (الملاكي) والتاكسي في وضع يصعب معه عدم استخدام آلة التنبيه وهذا في حد ذاته يشكل تلوثا سمعيا ليس هذا فقط بل قد يكون في محيط دائرة المطحن مستشفى للأطفال يحتاجون إلى الهدوء والأمان.

وأهم المؤشرات المستخدمة في هذا المجال ما يلي:

■ معدل التكاليف البيئية = التكاليف البيئية - إجمالي تكاليف التشغيل × ١٠٠

■ أثر التكاليف البيئية على معدل الدخل الصافي = التكاليف البيئية - صافي الدخل قبل خصم التكاليف البيئية × ١٠٠

■ الأهمية النسبية للأصول الرأسمالية اللازمة لعلاج التلوث لإجمالي الأصول الرأسمالية = قيمة الأصول الرأسمالية اللازمة لعلاج آثار التلوث - قيمة إجمالي الأصول الرأسمالية × ١٠٠

الشباب هم مستقبل الأمة الواعد ، وقادة الغد ورجاله الذين يقع على عاتقهم تطور المجتمع فى كافة المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية وعلى أيديهم تتحقق أهدافه وطموحاته فى عالم متطور تسوده تحولات وتحديات سريعة ومتباينة ويعتمد ذلك على ما يوجه للشباب فى رعاية تنمي مهاراتهم القيادية وتدريبهم على صناعة واتخاذ القرار فى الوقت المناسب ٠

المشاركة السياسية للشباب ودورة فى المجتمع



اعداد : جمال صالح محمد
باحث بالجهاز

وتفيد البيانات الإحصائية الصادرة عام ٢٠٠٦ عن الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء بأن الشباب شريحة تزيد على نصف عدد السكان فى مصر حيث تصل نسبة الشباب بين الخامسة عشرة والخامسة والأربعين الى ٤٨٫٢٪ وترتفع هذه النسبة الى ٦٩ ٪ من إجمالى عدد السكان اذا ما أضيفت لها شريحة النشىء من سن السادسة وحتى الخامسة عشرة ٠

ومن ثم يرى علماء الأجتماع ان هذه الفئة تمثل القوة الدافعة لحركة المجتمع وتطويرة ٠ لذلك يلزم العمل على تحديث السياسات وتنظيم البرامج اللازمة لتنمية مهاراتهم وتزويدهم بمختلف الخبرات والأتجاهات وإعمال العقل فى جميع التصرفات ٠

ويعتبر الشباب ثروة بشرية هائلة قادرة على مواجهة التحديات فى الحاضر والمستقبل وعلى تغيير وتحديث المجتمع فى ظل الظروف التى نعيشها ٠ له حقوق كما عليه أيضا واجبات ٠ فالشباب له حق الحياة الأمنة والحصول على جميع الخدمات الصحية والثقافية والاجتماعية والتعليمية والعمل والانتاج وله الحق فى ابداء الرأى والمشاركة فى اتخاذ القرار كما أن له حقوقا يكفلها له الدستور والقانون مثل حق الانتخاب والاختيار الحر ، والمشاركة السياسية وتفهم قضايا الوطن وعلى الجانب الأخر فان على الشباب واجبات تحتم عليه المشاركه فى التنمية الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والتصدى لأوجة الفساد والاستغلال والممارسات السلبية فى الحياة العملية ٠

-والمشاركة السياسية هى أحد أنواع المشاركه المجتمعية إذ تتضمن معلومات وخبرات ومهارات واتجاهات سياسية ٠ وتتعاون مؤسسات المجتمع المختلفة وتتفاعل لتنمية هذه المشاركه وتأتى الأسرة فى مقدمة هذه المؤسسات نظرا لأنها أكثر المؤسسات تأثيرا وتتكامل معها المدرسة والجامعة والمؤسسات المدنية التى تشارك فى هذه المسئولية ٠

مشكلة الدراسة :-

تتفق كثير من نتائج الدراسات العلمية السابقة على سلبية الشباب وعزوفهم عن المشاركة فى العمل السياسي ٠ بدءا من ضعف الاقبال على التصويب أو الترشيح فى الانتخابات السياسية على جميع المستويات ، ومرورا بضعف المشاركه فى الانضمام لعضوية الأحزاب والتنظيمات السياسية من خلال القنوات الشرعية ٠

بناء على ذلك فان الدراسة الراهنة تحاول رصد المتغيرات العالمية والمحلية المعاصرة وانعكاساتها علي المشاركة السياسية للشباب المصرى والعوامل المرتبطة بضعف مستوى المشاركة السياسية بينهم وتحديد الأدوار والمستويات ٠

أهمية الدراسة :-

أ - تسهم في اثراء الأدب السياسى المرتبط بالمشاركة السياسية للشباب ٠

ب - تفتح مجالات فى موضوعات يمكن أن يتناولها بعض الباحثين والطلاب وأساتذة الجامعات بالبحث والدراسة ٠

ج- تساعد القائمين على العمل التربوى من خلال الأسرة ، المدرسة ، الجامعة على اعادة النظر نحو الأساليب المتبعة حاليا فى تنمية المشاركه السياسية للشباب ٠

د- تساعد القائمين على تخطيط وتنفيذ البرامج الاعلامية على إعادة النظر نحو الأساليب المتبعة فى تنمية المشاركة السياسية للشباب ٠

محتويات الدراسة :-

١- تعريف المشاركة وأنواعها ٠
٢- منطلقات المشاركه السياسية للشباب
٣- المتغيرات العالمية والمحلية وأنعكاساتها على المشاركة السياسية للشباب ٠
٤- واقع المشاركة السياسية للشباب ٠
٥- خصائص المشاركه السياسية للشباب ٠
٦- التوصيات ٠

أولا :- تعريف المشاركه وانواعها :-

وتعنى الجهود المشتركة الرسمية وغير الرسمية فى مختلف المستويات لتعبئة الموارد المتوافرة أو التى يمكن توفيرها ٠ لمواجهة الحاجات الضرورية ووفقا لخطة مرسومة وفى حدود السياسة المجتمعية للجميع ويمكن تقسيم المشاركة الى ثلاث مشاركات ٠

المشاركة

اجتماعية ، اقتصادية ، سياسية .

■ **المشاركة الاجتماعية :** يعنى بها مجموعة الأنشطة التى تهدف الى التغلب علي المشكلات العملية اليومية ومنها

جهود تطوعية كالمساهمة بالمال أو الارض فى بناء المدارس والمستشفيات ودور العبادة وكـذلك المسـاهمـة فى حل المشكلات اليـومـيـة التى قـد تنشـأ بين الأفـراد أوالجماعات ٠

■ المشاركة الاقتصادية : هى مجموعة الانشطة التى تقوم بها الجماهير لدعم الأقتصاد القومى كدفع الضرائب والرسوم وضبط الانفاق بما يسمح بوجود فائض يدعم الاقتصاد الوطنى ٠

■ المشاركة السياسية : وتشمل هذه المشاركة ثلاثة أنواع :

أ - مشاركة ايجابية : وهى تتفق مع مبادئ الحرية والعدالة والديمقراطية

ب- المشاركة المتحيزة : هى التى تتجه نحو النظام السياسى السائد فى المجتمع أو تتجه عنه ٠

ج- المشاركة السلبية : هى التى يكون فيها الشخص عازفا أو بعيدا عن المشاركة السياسية ٠

ثانيا : - منطلقات المشاركة السياسية للشباب : تستند الى عدد من المنطلقات التى يجب أن توضع فى الأعتبار عند تفعيلها ومن هذه المنطلقات ٠

١- المشاركة السياسية عملية ديناميـة تعمل من خلال تفاعلها مع كل من :- الفهم - الأهتمام - المشاركه ٠

٢- تشارك جميع المؤسسات التربوية والاجتماعية والسياسية فى المجتمع من خلال :- الأسرة - المدرسة - الجامعة - وسائل الاعلام ٠كل منهم فيما يخصه

■ الأسرة : - تؤدى الأسرة دورا حيويا فى التربية السياسية للابناء من خلال اكسابهم ثقافة الحوار وإبداء الرأى والثقة بالنفس والأعتماد على الذات وتحمل المسئولية ٠

■ المدرسة :- تعتبر المدرسة هى المؤسسة التربوية الأولى والمسئولة عن التربية السياسية للطلاب ٠

■ الجامعة :- تقوم بدور اكثر فاعلية فى ممارسة الطلاب للمشاركة السياسية واكتسابهم قيم الولاء والانتماء للوطن ٠

■ وسائل الاعلام :-المقروءة والمسموعة والمرئية تعد ركيزة اساسية فى تنمية المشاركة للشباب لانها تخاطب جميع الفئات وتنمية قيم الولاء والديمقراطية والحرية لديهم ٠

٣- القدوة أو النموذج الأمثل :- وهو أقوى أساليب المشاركة السياسية وتفعيلها لدى الشباب ثم تأتى بعدها الأساليب والمصادر الأخرى من مناهج دراسية وتمثل القدوة هنا فى كل راشد فى المجتمع يتعامل سياسيا مع الشباب وتشمل الوالدين ، المعلمين ، السياسيين ٠

ثالثا المتغيرات العالمية والمحلية وانعكاسها على المشاركة السياسية للشباب :- وتؤثر المتغيرات بدورها على واقع المشاركة السياسية للشباب ومن هذه المتغيرات :

أ - سيادة مظاهر العولمه فى المجالات السياسية والاقتصادية والثقافية والتى تحاول جاهدة تحطيم الحواجز والحدود بين الدول ٠

ب- النمو المتسارع والمعقد فى تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات ٠

ج - الانتشار السريع للدراسات والأقسام العلمية والمهنية المعنية بالأمور السياسية ٠

د - ضعف الممارسات الديمقراطية التى تمثل جوهر المشاركة السياسية ٠

و - ضعف دور المؤسسات السياسية الممثلة فى الأحزاب والتنظيمات السياسية وغيرها ٠

الانعكاسات :- وقد انعكست هذه المتغيرات على مستوى وفاعلية المشاركة السياسية للشباب وأصبح متحيزا أو سلبيا فى هذه العملية ٠ فهناك مثلا مجموعة الشباب ذات الفكر المتطرف ومجموعة أخرى تعيش حياة تهدف الى إشباع حاجاتها المادية فقط ومجموعة ثالثة لاتهتم بما يدور حولها فى الحياة السياسية ٠

رابعا :- واقع المشاركة السياسية للشباب :-

على الرغم مما يتضمنه الدستور والقوانين واللوائح من مبادئ الديمقراطية التى تشجع على ممارسة المشاركة إلا أن استقراء واقع هذه المشاركة يشير الى ضعف مستواها حيث لايحرص الشباب على المشاركة فى الانتخابات البرلمانية والطلابية والإهمال فى استخراج البطاقة الانتخابية ويرجع ذلك الى عدة عوامل منها :-

أ - غياب الصف الثاني من القيادات الشبابية بسبب تمسك بعض القيادات بالسلطة .

ب - الشعور بضعف تطبيق مبادئ الديمقراطية - والحرية - والمساواة - والعدالة.

ج- ضعف الادوار والمسئوليات التى تقوم بها المؤسسات التربوية خاصة - الأسرة ، المدرسة ، الجامعة ، الاعلام .

خامسا خصائص المشاركة السياسية للشباب :- لكى تكون المشاركة ناجحة لابد أن تتصف بمجموعة من هذه الخصائص وهى :-

- المشاركة سلوك تطوعى ونشاط ادارى يتم من خلال تقديم الشباب لجهودهم نتيجة شعورهم بالمسئولية الاجتماعية تجاه قضايا أو أهداف المجتمع.

- أنها سلوك يكتسبه الشاب خلال تفاعلاته مع الأفراد والمؤسسات الموجودة فى المجتمع .

- أنها سلوك إيجابى واقعى يقوم على أداء اعمال فعلية وتطبيقية وثيقة الصلة بحياة المجتمع .

- أنها عملية اجتماعية شاملة ومتكاملة متعددة الجوانب تحتاج لجهد جميع أفراد المجتمع فى كل مرحله من مراحل التنمية بدءا بالتخطيط والتنفيذ والرقابة .

- لاتقتصر المشاركة على نشاط أو مجال واحد من أنشطة الحياة ، بل يمكن أن يشارك فيها جميعا فى آن واحد.

- انها حق وواجب فى ذات الوقت فمن حق كل فرد بالمجتمع أن يشارك فى مناقشة القضايا التى تهمه وينتخب من يمثله بالبرلمان وأن يرشح نفسه إذا ما توافرت لدية الضوابط القانونية والقدرة على قيادة الجماهير .

- تعمل المشاركة على توحيد الفكر الجماعى للافراد وتسهم فى بلورته نحو الإحساس بوحدة الهدف والمصير المشترك والرغبة فى بذل الجهود لمساندة الدولة والتخفيف من أعبائها .

التوصيات

تتحدد التوصيات فى عدة نقاط أهمها :-

أولا فى شأن دور الأسرة :-

■ اعداد وتنفيذ برامج تهدف الى توعية الوالدين وتثقيفهم بكيفية تربية أبنائهم تربية سياسية وذلك من خلال إكسابهم قيم الولاء والانتماء وحرية الرأى والحقوق والواجبات .

■ دمج موضوعات المشاركة السياسية ضمن برامج محو الأمية وتعليم الكبار بهدف محو الأمية السياسية لكبار .

■ تتنفيذ حملات تثقيف سياسى للاسر فى المناطق النائية ، الريفية تهدف الى تعريف الوالدين بأدوارهم فى مجال التربية السياسية للابناء.

■ وضع برامج فى التوعية السياسية تخاطب الوالدين من خلال وسائل الإعلام المختلفة بهدف تثقيف الأبناء وتدعيم مشاركتهم السياسية .

ثانيا فى شأن دور المدرسة والجامعة :-

■ نشر الوعى لدى الطلاب بأهمية المشاركة السياسية من خلال الندوات والمؤتمرات والمحاضرات وغيرها .

■ الأهتمام بإجراء برامج حوارية بين الطلاب بعضهم البعض من ناحية وبين بعضهم والمسئولين السياسيين من ناحية أخرى

■ اتاحة الفرص للطلاب للتعبير عن آرائهم فى القضايا التعليمية والصحية ، الزراعية والسياسية التى ترتبط باهتماماتهم ومتابعة الأحداث الجارية فى المجتمع .

■ ترسيخ أسس الديمقراطية والعدالة فى محتوى المقررات الدراسية ومناقشة آراء الطلاب حول هذا المحتوى .

■ زيادة مساحة الاهتمام بالقضايا السياسية داخل الأنشطة الطلابية بالجامعات.

■ قيام أعضاء هيئة التدريس من ذوى الخبرة والفكر السياسي باجراء الحوارات والمناقشات مع الطلاب داخل الجامعة وخارجها بهدف اعدادهم للقيادة والمشاركة السياسية .

ثالثا فى شأن المؤسسات الدينية :-

■ أن يتم أختيار القيادات الدينية ممن لديهم قدر كبير من الوعى والثقافه السياسية التى تمكنهم من غرس القيم الدينية والمفاهيم والمتغيرات السياسية لدى الشباب بأسلوب موضوعى.

■ التركيز على أهمية تدعيم أسلوب الحوار الديمقراطى واحترام الرأى والرأى الآخر فى المناقشات .

■ إعداد وتنفيذ بعض برامج التنمية السياسية للشباب .

رابعا :- فى شأن دور الإعلام :-

■ تقديم برامج اعلامية تهدف الى التوعية السياسية للشباب على أن تعرض بأسلوب يتفق مع الفروق بينهم .

■ الاستفادة من الافراد ذوى الخبرة السياسية فى تقديم موضوعات وبرامج يستفيد منها الشباب .

■ عرض نماذج وأمثلة للمشاركة السياسية للشباب فى مجتمعات مختلفة تهدف الى تعريفهم بكيفية المشاركه السياسية .

■ تقديم برامج إعلامية تشجع الشباب على ضرورة المشاركة فى الانتخابات وتنمى لديهم قيم الولاء والانتماء لبلدهم .

خامسا فى شأن وجود صف ثان من القيادات الشبابية :-

يجب على القيادات أن تجعل لها صفا ثانيا من القيادات الشبابية تكسبهم خبرة القيادة وتحمل المسئولية ومشاركتهم فى اتخاذ القرار المناسب فى الوقت المناسب وان تبادلهم ادوار السلطة وان تؤهلهم بدورات تدريبية فعالة .

سادسا فى مجال القيادة والسلطة :-

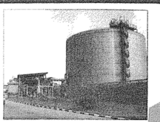
ضرورة تعريف الشباب وتثقيفهم بمبادئ الديمقراطية من حيث الحرية فى إبداء الرأى فى أمور المجتمع واحترامهم للرأى الآخر فى الحوار والمناقشات . كما يجب أن يكون هناك مساواة فى توزيع الأدوار على الشباب والعدالة فيما بينهم .

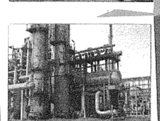
المرجع :

المجالس القومية المتخصصة الدورة الثامنة والعشرون لعام ٢٠٠٧ - ٢٠٠٨

حلوان للأسمدة ش.م.م
Helwan Fertilizers S.A.E

شركة حلوان للأسمدة ش . م . م
Helwan Fertilizers co. S.A.E





التكنولوجيا المستخدمة:

- الغاز الطبيعي هو الخامه الاوليه للتصنيع بمعدل استهلاك يومي يقدربنحو ١.٢ مليون متر مكعب .
- التكنولوجيا المستخدمه فى عمليات الانتاج بمصانع الشركة ترجع الى شركات عريقه ذات سمعة عالميه معروفه وهى: -

اولا:- انتاج الامونيا:

تكنولوجيا ورخصة تشغيل شركة اودا Uhde الألمانيه .

ثانيا :-انتاج سماد اليوريا:

تكنولوجيا ورخصة تشغيل استخلاص اليوريا و تحبيب اليوريا خاصة بشركة ستامى كربون.



المبيعات المحلية والتصدير:

ا - الامونيا

الامونيا منتج وسيط يوجة بالكامل لانتاج سماد اليوريا فيما عدا ١٠٠ طن / يوم يوجة للبيع للسوق المحلى.

ب - سماد اليوريا

يتم تخزين اليوريا بعد تبريدها وغربلتها ويتم بيعها كمنتج نهائى طبقا لطلب العميل كالاتى:-
- كميات سائلة Bulk .
- معباة فى شكاير ٥٠ كجم / للشيكارة.
- معباة فى شكاير كبيرة الحجم ١٠٠٠ كجم ، ٥٠٠٠ كجم .

البيئة

هدفنا الاساسى هو المحافظة على نظافة البيئة المحيطة بالمصنع من كافة انواع التلوث ومن اجل ذلك يقوم جهاز شئون البيئة بأخذ عينات دورية للتأكد و لضمان استمرار عدم زيادة نسبة الانبعاثات من المصنع عن الحدود المسموح بها وقد تم اخذ عينات خلال شهر اغسطس٢٠٠٧ وتم تحليلها وكانت النتائج اقل من الحدود المسموح بها طبقا للقانون

الكيان القانونى للشركة:

شركة حلوان للاسمدة شركه مساهمه مصريه مقامه بنظام المناطق الحره الخاصة الخاضعه لأحكام قانون ضمانات وحوافز الاستثمار رقم ٨ لسنه ١٩٩٧ ولائحته التنفيذية وصدر لها قرار مزاولة النشاط رقم ٢٦٩٠ / ٢٠٠٤.

موقع الشركه:

الشركه مقامه على مساحة حوالى ١٥٠ الف متر مربع بالمنطقة الصناعية بالتبين – حلوان بالقرب من الاتوستوراد وتبعد عن القاهرة بحوالى ٤٠ كيلومتر.

مجال انشطة الشركة:

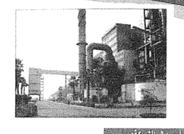
تعمل الشركة فى مجال انتاج سماد اليوريا المحببه ٤٦.٥ ٪ نيتروجين وانتاج الامونيا كمنتج وسيط.
جارى حاليا دراسة اقامة توسعات وذلك بانشاء خط انتاج ثانى مثيل للخط الاول.

المساهمون:

تم الاكتتاب فى رأس مال الشركة باسهم نقدية وأسمية عددها ١٥٠ مليون سهم (مائة وخمسون مليون سهم) قيمتها ١٥٠ مليون دولار امريكى (فقط مائة وخمسون مليون دولار امريكى).

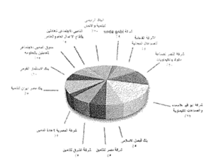
التعاقد :

- تم التعاقد مع شركة Uhde الألمانيه فى ٢٠٠٤/٣/٩كمقاول عمومى لانشاء الخط الاول لانتاج سماد اليوريا المحببه نظرا لخبرتها العريقة فى هذا المجال.
- تاريخ سريان العقد :٢٠٠٤/٧/١٥.
- مدة تنفيذ المشروع:٣٣ شهر من تاريخ سريان العقد.
- قامت شركة Uhde بالاشراف على جميع مراحل تركيب معدات المصانع ثم قامت باجراء الاختبارات لجميع مراحل تشغيل المصانع.
- بداية الانتاج ٢٠٠٧/٣/٩ اى قبل التاريخ المحدد بالعقد بحوالى شهرين.
- الاستلام الابتدائى ٢٠٠٧/٥/١٥.



رأس مال الشركة:

رأس المال المرخص به ٧٠٠ مليون دولار امريكى .
رأس المال المصدر ١٥٠ مليون دولار امريكى .
التكلفه الاستثمارية للمشروع ٣١٦.٧٥ مليون دولار.



هيكل المساهمة

الطاقة الانتاجية:

اليوريا المكوره ٦٥٠ الف طن/عام
الامونيا ٤٠٠ الف طن/عام

المواصفات:

سماد اليوريا
نيتروجين ٤٦.٥ ٪
بيوريت بحد اقصى ١ ٪
رطوبة (بحد اقصى)٠.٥ ٪
قطر الحبيبات ٢-٤.٥ مم (٩٠ ٪ على الاقل).

الامونيا السائله

امونيا : ٩٩.٨ ٪
رطوبة (بحد اقصى) ٠.٢ ٪
زيت (بحد اقصى) ٥ جزى فى المليون.

محو الجزاءات التأديبية للعاملين.. كيف؟ وما الآثار المترتبة على ذلك؟

تنص المادة ٩٢ من القانون رقم ٤٧ / ١٩٧٨ على الآتى :
(تمحى الجزاءات التأديبية التى توقع على العامل بانقضاء الفترات الآتية :

١ - ستة أشهر فى حالة التنبيه واللوم والإنذار والخصم من الأجر مدة لا تتجاوز خمسة أيام .

٢ - سنة فى حالة الخصم من الأجر مدة لا تزيد على خمسة أيام .

٣ - سنتان فى حالة تأجيل العلاوة أو الحرمان منها .

٤ - ثلاث سنوات بالنسبة إلى الجزاءات الأخرى عدا جزاء الفصل والإحالة إلى المعاش بحكم أو قرار تأديبى .

ويتم المحو فى هذه الحالات بقرار من لجنة شئون العاملين بالنسبة لغير شاغلى الوظائف العليا إذا تبين لها أن سلوك العامل وعمله منذ توقيع الجزاء مرضياً وذلك من واقع تقاريره السنوية وملف خدمته وما يبديه الرؤساء عنه ويترتب على محو الجزاء اعتباره كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل ولا يؤثر على الحقوق والتعويضات التى تترتب نتيجة له وترفع أوراق الجزاء وكل إشارة له وما يتعلق به من ملف خدمة العامل .

اللائحة التنفيذية

مادة ٦٣ من اللائحة التنفيذية للقانون ٤٧ / ١٩٧٨ نص على أنه

" على إدارة شئون العاملين دون حاجة إلى طلب من العامل إتخاذ إجراءات محو الجزاءات إذا ما توافرت شروط المحو طبقا لأحكام القانون "

واستيفاء من ذلك أن المشرع فتح باب التوبة أمام الموظف المقصر وتشجيعاً له على سلوك طريق الاستقامة. فقد قرر محو العقوبات التأديبية السابق إنزالها به. وذلك إذا توافر فى حقه الشرطين التاليين .

الأول : انقضاء مدة زمنية بصفة تتفاوت تبعاً لقدر الجزاء التأديبى الموقع عليه. وذلك على النحو المبين .

الثانى : أن يثبت من ملف خدمة العامل وسلوكه وتقاريره السرية وما يبديه الرؤساء عنه . إن سلوكه كان مرضياً منذ توقيع الجزاء التأديبى عليه وقد ميز المشرع بين شاغلى الوظائف العليا وغيرهم من العاملين وذلك فيما يتصل بالسلطة التى يناط بها محو الجزاء فعقد الإختصاص فى هذا الشأن بالنسبة إلى الطائفة الأولى إلى السلطة المختصة (الوزير . المحافظ. رئيس مجلس إدارة الهيئة المختص) .

فى حين ناط بلجنة شئون العاملين الإختصاص بإصدار قرار بمحو الجزاء بالنسبة لأفراد الطائفة الثانية .

■ ووفقا لحكم المادة ٦٣ من اللائحة التنفيذية للقانون ٤٧ / ١٩٧٨ والسالف البيان إليها فإنه يتعين على لجنة شئون العاملين إتخاذ إجراءات محو الجزاء إذا ما توافرت الشروط المتطلبة قانونا لذلك دون الحاجة إلى تقديم العامل طلباً بذلك .

■ ويلاحظ أن ما يصدر من لجنة شئون العاملين فى هذا الشأن يعد قراراً إدارياً إذ يستكمل ويستجمع كافة مقوماته الأمر الذى يجعله قابلاً للطعن عليه بالإلغاء .

■ وبخصوص الآثار التى ترتب على محو الجزاء فإنها تخلص حسبما يبين من نص المادة ٩٢ سالفة البيان فى اعتبار الجزاء كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل بما مفاده أنه لا أثر لمحو الجزاء على ما رتبه ذلك الجزاء من آثار بالنسبة للماضى. كما يترتب على محو الجزاء رفع أوراق الجزاء من ملف خدمة العامل .

الأحكام والفتاوى

١ . أن المشرع فى القانون رقم ١١٧ / ١٩٥٨ قد وضع تنظيما قانونيا خاصاً لتأديب أعضاء النيابة الإدارية مراعيا فى ذلك أهمية وظائفهم وطبيعتها القضائية وهى بذلك تختلف عن الوظائف العامة التى يشغلها العاملون المدنيون بالدولة وقد أدى ذلك إلى اختلاف فى نظام التأديب من حيث معيار المساءلة التأديبية إذ هو بالنسبة لعضو النيابة الإدارية أدق وأشد ومن حيث الجزاءات التى يجوز توقيعها علية أو السلطة المنوط بها توقيع هذه الجزاءات ولم يرد يتعين بهذا النظام أحكام خاصة بشأن محو تلك الجزاءات على النحو الوارد فى قوانين العاملين المدنيين المتتالية ومن ثم يتعين القول أن نظام تأديبى أعضاء النيابة الإدارية لا يعرف محو الجزاءات ومن حيث أنه لا يغير من ذلك وقد خلا القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ من نظان محو الجزاءات فإنه يتعين الرجوع إلى قانون العاملين المدنيين بالدولة باعتباره الشريعة العامة فى مجال الخدمة المدنية ووفقا للإحالة المنصوص عليها فى المادة (١) منه وذلك لأن المشرع وضع لأعضاء النيابة الإدارية تنظيماً خاصاً للتأديب يأبى فكرة محو الجزاءات وهو ما رعاه المشرع بإغفال النص عليه ومن ثم لا يسوغ الرجوع فى ذلك إلى قانون العاملين المدنيين (فتوى رقم ٨٦ /٦/٣٥٤ جلسة ١٩٨٦/١١/٥) .



■ إعداد: أحمد أمين
■ كبير باحثين بالجهاز

٢ . أن قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وضع تنظيماً قانونياً متكاملاً لتأديب أعضاء مجلس الدولة مراعياً فى ذلك أهمية الوظائف وطبيعتها القضائية وهى بذلك تختلف عن الوظائف التى يشغلها العاملون المدنيون بالدولة من حيث معيار المساءلة التأديبية ومن حيث الجزاءات التى يجوز توقيعها أو السلطة المختصة بتوقيعها ولم يرد بقانون مجلس الدولة أحكام خاصة بمحو تلك الجزاءات على النحو الوارد بقوانين العاملين المدنيين المتتالية ومن ثم فإن نظام تأديب أعضاء مجلس الدولة لا يعرف محو الجزاءات ولا يجوز القول بأن خلو هذه الأحكام من نص على محو الجزاءات يؤدى إلى الرجوع إلى قانون العاملين المدنيين بإعتباره الشريعة العامة فى مجال الخدمة المدنية وذلك لأن المشرع وضع لأعضاء مجلس الدولة تنظيماً خاصاً للتأديب يأبى فكرة محو الجزاءات وهو ما راعاه المشرع بإغفال النص عليه ومن ثم لا يسوغ الرجوع فى ذلك إلى قانون العاملين المدنيين فى هذا الشأن .

(الطعن رقم ٢٤٦٨ /٣٥ ق جلسة ١٩٩٣/٢/١٣) .

٣ . امتناع جهة الإدارة عن إصدار قرار بمحو الجزاء دون سبب يبرره القانون . مخالفاً للقانون :

من حيث أن محو الجزاء يتم بقرار من لجنة شئون العاملين بعد التحقق من إستيفاء العامل للشروط المقررة لمحو هذا الجزاء طبقا لأحكام المادة ٩٢ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المشار إليه وهى مضى المدة اللازمة لذلك إذا تبين أن سلوك العامل وعمله منذ توقيع الجزاء مرضياً وذلك من واقع تقاريره السنوية وملف خدمته وما يبديه الرؤساء عنه ويتم ذلك دون حاجة إلى تقديم العامل بطلب بذلك وأنه يتعين على إدارة شئون العاملين اتخاذ إجراءات محو الجزاء إذا ما توافرت شروطه طبقا لأحكام القانون .

وفى هذا الطعن رقم ٣٢/٣٣١٧ ق جلسة ١٩٩٣/٨/٢٨ .

من حيث أن الثابت من الإطلاع على المستندات والأوراق المقدمة فى الدعوى أن المحكمة التأديبية

بالإسكندرية قد حكمت بمجازاة الطاعن بالوقف عن العمل مع صرف نصف الأجر لمدة ستة أشهر وذلك يحكمها الصادر فى الدعوى التأديبية رقم ١٥/٨ ق جلسة ١٩٧٣/٢/٣ وأنه صدر تنفيذاً لذلك قرار الإدارة بتاريخ ١٩٧٣/٢/٢٥ وإذ مضت على هذا الحكم مدة أطول من تلك المقررة لمحوه طبقاً لأحكام المادة ٩٢ من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وهى ثلاث سنوات كما كشفت تقارير المدعى السنوية وملف خدمة وما أبداه الرؤساء عنه أن سلوكه خلال هذه الفترة وما تلاها كان مرضياً وتمثل ذلك فى أن تقريره السنوى عن عامى ٧٤/ ١٩٧٥ ، ٧٥ / ١٩٧٦ كان بمرتبة جيد وجاءت تقاريره السنوية عن السنوات التالية من ١٩٧٦ وحتى ١٩٧٩ جميعها بمرتبة ممتاز وقد دون رئيسه المباشر ملاحظاته على التقارير الأخيرة بأن المدعى أكتسب الكثير من المهارات والخبرات ويسعى جاهداً لخدمة مادته العلمية بكافة الإمكانيات ويقبل الإرشاد والتوجيه والنقد بروح طيبة ولدية استعداد لعمل كل ما يطلب منه وأن حالته الصحية والذهنية جيدة ويؤدى عمله بصورة مرضية ٠٠٠ كما أشار ناظر المدرسة التى يعمل بها المدعى على الطلب المؤرخ ١٩٨٠/١/١٢ المقدم منه لمحو الجزاء بما يفيد أنه ممتاز علماً وخلقاً ومتفان فى عمله ويتعاون مع المدرسة وتقاريره طوال مدة عمله بالمدرسة ممتاز فضلا عن أن المدعى قد تمت ترقيته عام ١٩٨٠ بالأمر التنفيذى رقم ٢٣ لسنة ١٩٨٠ من مدرس تربية فنية إلى وظيفة مدرس أول بذات الإدارة ونال جائزة التفوق فى تدريس مادة التربية الفنية فى امتحان الشهادة الإعدادية لعام ١٩٨٠ ومن ثم فقد توافرت فى شأنه الشروط المقررة لمحو الجزاء وفقا لأحكام المادة ٩٢ من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ومن ثم فإن إمتناع الجهة الإدارية المختصة عن محو الجزاء المشار إليه يضحى غير قائم على سبب قانونى يبرره الأمر الذى يجعل قرارها فى هذا الشأن مخالفا للقانون واجب الإلغاء "

٤. محو الجزاء لا ينفى المصلحة فى طلب إلغاء قرار الجزاء

محو الجزاء يؤدى إلى اعتباره كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل ولا يمحو آثار الجزاء التى ترتبت فى الفتره السابقة على المحو مؤدى ذلك يظل للعامل مصلحة فى طلب إلغاء قرار الجزاء لإزالة ما يكون قد ترتبت عليه خلال فترة وجوده) ويكون إلغاء قرار الجزاء خلال المواعيد المحددة قانوناً للتظلم ٠

الطعن رقم ٢٦٨١ لسنة ٣٥ ' جلسة ١٩٩٥/١/٣١ ٠

وبعد هذا العرض يثور تساؤل حول الجهة الإدارية المختصة بالمحو للعامل الذى نقل من جهة إلى أخرى وهل هى الجهة المنقول منها أم المنقول إليها ٠

إنتهى الرأى إلى أن الجهة المختصة بمحو الجزاء للعامل المنقول هى الجهة التى يتبعها العامل وقت انقضاء المدة الواجبة للمحو تأسيسا على أن محو الجزاء يتم بقوة القانون فى حالة توافر شروطه السابق عرضها ٠

المراجع : دكتور / زكى محمد النجار الوجيز فى تأديب العامل ومستشار / سمير يوسف شرح قانون العاملين

فى مؤتمر صحفى لرئيس الجهاز:

د. النحاس: لا توجد نيه لدى الدولة للتخلص من العمالة الزائدة



أكد د. النحاس أنه لا توجد نية لدى الدولة للتخلص من العمال الزائدة التى أكدتها الدراسات التي قام بها الجهاز ولكن سوف يتم التخلص من هذا الفائض على فترات طويلة قد تمتد إلى ١٠ أو ١٥ عاماً بالخروج إلى المعاش أو إنهاء الخدمة أو الاستقالة وأن التعيينات التي تدخل الحكومة سنويا تقدر بنحو خمسين ألفا هم عبارة عن الأطباء والصيادلة والممرضات والوحدات المستحدثة بالمناطق الجغرافية الجديدة.

وأضاف أن الهدف من وراء فصل محافظة حلوان و٦ أكتوبر من القاهرة لتقليل حجم المسئولية والإشراف الذى يساعد على جودة الأداء وكان هذا مطلب للمواطنين منذ سنوات طويلة.

وأضاف د. النحاس أن الوزارة الجديدة تختص بالسكان والاسرة وذلك لرسم السياسات والتنسيق بين المجالس القومية للأمومة والسكان وصندوق الأدمان ٠

أما عن نشر مفهوم الجودة والأداء فقد أشار د. النحاس أن الجهاز من خلال اختصاصاته الموكلة إلية يقوم بالتفتيش سنويا على ١٠٪ من الوحدات الإدارية وسوف يقوم بتغير مفهوم الجودة ونشرها أثناء عمليات التفتيش بالإضافة إلى تنظيم دورات تدريبية للعاملين في قطاع المديريات والوحدات القائمة بمهام التفتيش حتى يكون الجهاز الاداري على اعلى مستوى من المسئولية .

وأكد سيادتة على أن دخول العاملين قد تضاعفت خلال الأربع سنوات الأخيرة بنسب كبيرة عما تحقق خلال الفترات السابقة وأن أجور العاملين خلال العام الماضى وصلت إلى ٨٣ مليار جنيه تقريباً وكانت من أربع سنوات نحو ٤٢ مليار جنيه فقط ٠

تتصف العلاقة بين الفرد والمنظمة بالعلاقة التبادلية، فالمنظمة تسعى لتحقيق أهدافها من خلال اختيار أفضل العناصر من بين المتقدمين لشغل الوظائف الشاغرة بها، والفرد يسعى لتحقيق أهدافه من خلال اختياره للمنظمة التي تحقق طموحاته المهنية.
وتعتبر عملية التطبيع التنظيمي جزء لا يتجزأ من الأنشطة التي تقوم بها ادارة الموارد البشرية، ويستلزم لنجاحها التخطيط والاعداد الجيد. فماذا يعني التطبيع التنظيمي؟ وما علاقته بالتدريب؟ وكيف يؤثر في الأداء؟

التطبيع التنظيمي

التطبيع Normalization بصفة عامة هو تغيير ظاهرة ما بحيث تتفق في بنيتها وشكلها واتجاهها مع ما يعُده البعض « طبيعياً » ، و بمعنى آخر هو إعادة صياغة الإنسان حسب معايير محددة بما يزيل ما لا يتفق مع المألوف والطبيعي من وجهة نظر المطَبع ، وهو أيضاً أن يجعل ما يراد منا طبعاً فينا وسجيّة.

ويقصد بالتطبيع التنظيمي العملية التي يمر بها الفرد لكي يتعلم المعارف والقيم والاتجاهات، وأنماط السلوك المتوقعة التي تمكنه من التكيف مع البيئة التنظيمية والتواصل مع أفراد المنظمة و القيام بدوره الوظيفي والمشاركة كعضو فاعل في المنظمة . أي إعادة صياغة العلاقة بين المنظمة والعاملين .

وترتبط عملية التطبيع الاجتماعي التنظيمي بالدور الوظيفي الذي يلعبه الفرد في المجتمع. فلكل وظيفة أو منصب قيم وسلوكيات وعادات أقرها المجتمع تحكم هذه الوظيفة وعلى كل من يشغل هذه الوظيفة أن يكتسبها (المدرس - الطبيب - الممرضة - الجندي ....الخ). وبذلك فإن التطبيع التنظيمي يرتبط بنمط السلوك المرغوب والمتوقع من أي فرد يشغل وظيفة معينة.

وبما أن الموارد البشرية تمثل أهم أصول المنظمة لكونها " رأس المال الذكي " ، أو بمعنى آخر " رأس المال المعرفي" ، فقد اكتسبت هذه الموارد البشرية المزيد من الاهتمام لأنها الأساس في التنمية المستدامة. وأصبحت المنظمات في تسعى لاستقطاب العقول الشابة والدماء الجديدة التي تستطيع أن تضخ نتاجهم من أفكار جديدة وابداعات في شرايين المنظمة. وتأتي الموارد البشرية التي تم تعيينها حديثاً في العمل وهي مليئة بطاقات كثيرة وآمال كبيرة ورغبات متنوعة وتوقعات عالية ، وهي حين تبدأ أول خطواتها في الحياة العملية تكون



■ اعداد نور الهدى توكل
كبير باحثين بقطاع التدريب

بحاجة شديدة إلي من يأخذ بيدها ليزيل عنها القلق والتوتر والضغط النفسي والعزلة ويذيب الجليد . وتبدأ عملية الإعداد والتهيئة والتي تهدف إلي إحداث التوافق بين أهداف الأفراد وتوقعاتهم وتصوراتهم الإيجابية نحو المنظمة، وبين أهداف المنظمة ، فهي بحاجة إلي برنامج تدريبي متكامل يعمل علي تعريفهم بالأمور التي تسود المنظمة التي يعملون بها من قيم وأعراف وثقافة بما يؤدي إلي التكيف مع بيئة العمل الجديدة وإزالة المشاعر والأحاسيس السلبية التي قد يشعرون بها . و يُعرف ذلك في أدبيات الإدارة بـ"التأقلم التنظيمي" أو"التطبيع التنظيمي" فما هو التدريب ؟ وما هي عملية "التطبيع التنظيمي"؟ وما هو دور التدريب في هذه العملية ؟

تعددت تعاريف التدريب في أدبيات الإدارة ، وسأكتفي بالإشارة إلي أحد التعاريف المؤدي للمعني تاركة للقارىء العزيز مجال البحث في الكتب المتخصصة لمزيد من التعاريف ، فالتدريب كما عرفه (الطعاني ٢٠٠٧) هو : "الجهود المنظمة والمخطط لها لتزويد المتدربين بمهارات ومعارف وخبرات متجددة تستهدف إحداث تغييرات إيجابية مستمرة في خبراتهم واتجاهاتهم وسلوكهم من أجل تطوير كفاءة أدائهم." وهناك أيضاً تعاريف كثيرة للتطبيع التنظيمي أو بمعني آخر التأقلم التنظيمي . منها أنه : "العملية التي تتم بموجبها سلسلة خطوات تتضمن استيعاب الموظف الجديد وتقبله القيم وأنماط السلوك والمعرفة الاجتماعية الأساسية لممارسة دوره في المنظمة وللمشاركة كعضو فيها". ، وتعريف آخر هو : "العملية التي من خلالها يتمكن الفرد من تعلم الأنظمة والقيم والعادات وأنماط السلوك المقبولة حال دخوله منظمة ما أو جماعة ما. ويهدف إلي محاولة تقريب صورة الفرد للمنظمة وصورة المنظمة للفرد".

وعُرف أيضاً بأنه "عملية تحقيق التكيف التي تحدث لدى الأفراد عند محاولتهم تعلم قيم وأعراف العمل في المنظمات التي يعملون بها للمرة الأولى".

وعملية التطبيع التنظيمي لا تحدث فقط عند بداية التعيين في المنظمة ولكن في كل مرة يتنقل فيها الموظف من إدارة إلى أخرى أو من قسم لآخر ، أو حال تدوير العمل وعند شغل وظائف جديدة أو تقلد مناصب أكبر كما في حالة الترقي . أي أنها عملية مستمرة باستمرار الحياة الوظيفية.

كما تهدف عملية التطبيع التنظيمي إلي المحافظة على الموارد البشرية وحمايتها من المشاكل التي قد تحدث نتيجة إحباط أو مشاعر سلبية تصيبهم وتؤدي بهم إلي تركهم المنظمة كما تهدف إلي تقليل معدلات الغياب عن العمل والشكاوى ، وتعريف العاملين الجدد برؤية المنظمة المستقبلية ورسالتها والسياسات التي تعمل من خلالها ، وأهداف المنظمة والمزايا التي تقدمها للعاملين مادية أو عينية ، وكذلك فرص الترقي والثقافة التنظيمية السائدة بها ، ضمان الولاء والانتماء للمنظمة ، تحقيق التواصل بين المنظمة والموارد البشرية لما لذلك من أثر علي الأداء

علاقة التدريب بالتطبيع التنظيمي:

يمثل التدريب محوراً أساسياً في مجال التطبيع التنظيمي حيث يتعين علي إدارة التدريب تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين بالإدارات المختلفة في مجالات تخصصاتهم ، وتصميم البرامج التدريبية المتضمنة للعلوم السلوكية اللازمة في مجال العمل مثل أخلاقيات العمل / السلوكيات المرغوبة / تقويم الأداء/ معايير الأداء المطلوبة لتهيئة هذه الموارد البشرية للقيام بمهامها بكفاءة وفاعلية.

فالأهداف العامة لأي برنامج تدريبي المساهمة في حل مشاكل العمل ، وتعديل سلوك المتدربين لضمان أداء العمل بفعالية والتعرف علي المشكلات المختلفة وأبعادها علي المستوي القومي والمحلي والإجراءات التي تتخذها الدولة وأسلوب معاونة المواطنين في حلها ، وهناك هدف أساسي ينبغي للتدريب تحقيقه وهو تنمية الإحساس بالمسئولية ومساعدة كل موظف علي فهم وإدراك العلاقة بين عمله وعمل الآخرين وبين هدف المنظمة . ويؤدي ذلك إلي رفع مستوي الأداء في العمل ، ورفع مستوي من يؤدونه بإتقان في نظر أنفسهم ونظر المنظمة والمجتمع ، فهو إلي جانب ما يهدف إليه من تجويد العمل يؤدي أيضاً إلي سعادة العاملين الذين يستطيعون تطوير أنفسهم واثبات ذاتهم من خلال الأعمال التي يؤدونها.

كما يحقق التدريب عند بداية التعيين تعريف الأفراد المنضمين للمنظمة حديثاً بأهم معالم الوظيفة من واجبات ومسئوليات ، وقوانين ولوائح العمل ، وإعطائهم صورة واضحة عن الهيكل التنظيمي للمنظمة ونظام الاتصال في العمل ، وكذلك المزايا التي تقدمها المنظمة مثل العلاج الطبي / ونظام الأجازات / البدلات ، أنظمة وإجراءات العمل ، / ساعات العمل - أي تزويدهم بالمعلومات التي تجعل الموظف محيطاً بموقفه في العمل بدلاً من أن يشعر بحالة من الضياع النفسي الذي يشعر به عادة إذا لم يوجه لمثل هذه البرامج.

كما يعتبر التدريب لازماً عند النقل إلي وظيفة جديدة للتأهيل للقيام بأعباء من نوع جديد ، وأيضاً عند تغير ظروف العمل كإدخال أساليب جديدة أو نظم مستحدثة.

تقرير مصور

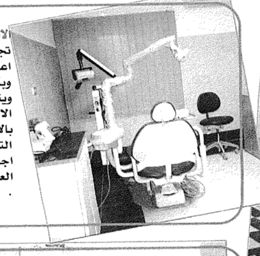
تطوير الخدمات الطبية للعاملين بالجهاز

في اطار خطة التطوير الشاملة للجهاز إفتتح الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز عملية تطوير إدارة الخدمات الطبية من حيث المكان والأجهزة وتدريب العاملين لتكون الخدمة المؤداه علي أعلي مستوي من حيث الجودة والكفاءة.

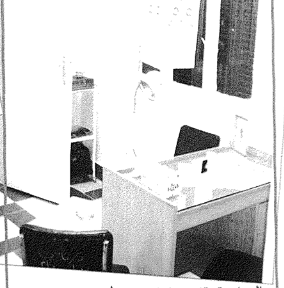
حيث تم تجهيز جميع اقسام العيادة (الأسنان والباطنة والمعمل ...... بكافة الأجهزة الطبية الحديثة)



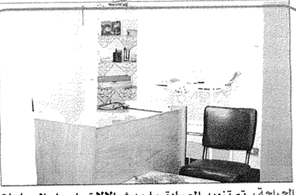
د . صفوت النحاس يفتتح العيادة الطبية بالجهاز بعد التطوير



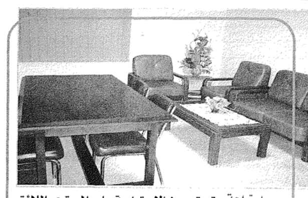
الاسنان: تم تجديدها على اعلى مستوى وبأحدث الأجهزة ويتم حاليا اجراء الاشعة الخاصة بالاسنان ومتابعة التركيبات بعد اجراءها للسادة العاملين واسرهم .



الرمد: تم تزويدها باحدث الأجهزة الطبية المتخصصة وذلك لاعضاء الصندوق واسرهم وتم التعاقد من اثنان من الاطباء الاستشاريين للعيون .

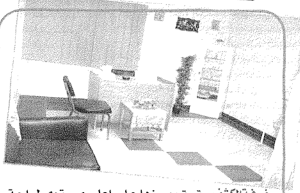


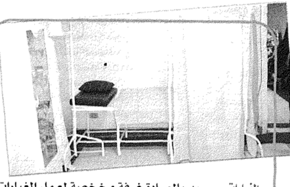
الجراحة: تم تزويد العيادة باحدث الالات واجراء العمليات البسيطة.


استراحة: تم تجهيز الاستراحة على المستوى اللائق بالجهاز والادارة الطبية


عيادة النساء: تم تزويد العيادة بجهاز سونار حديث وعدد الأطباء الاستشاريين فى النساء والتوليد


د. النحاس يتفقد العيادة الطبية


غرفة الكشف: تم تجهيزها على اعلى مستوى لراحة الطبيب والمريض .


الغيارات: يوجد بالعيادة غرفة مخخصة لعمل الغيارات الطبية وهى تشمل الغيارات على الجروح وفك الغرز والعمليات الخفيفية .

لماذا تحدث هشاشة العظام بشكل شائع في النساء؟

ترقق العظام يجعل العظام أكثر هشاشة بحيث تكون قابلة للكسر بسهولة. وهو أكثر شيوعا في النساء عنه في الرجال ، وقد يتسبب في مضاعفات خطيرة.

هشاشة العظام تصيب النساء في منتصف الأربعينات بل وأيضا في الثلاثينات من العمر كما تصيب المتقدمات في السن ، فمخاطرة حدوث كسر في الورك بسبب هشاشة العظام عند النساء تفوق إجمالي مخاطر حدوث سرطان الثدي وعنق الرحم والمبايض مجتمعة ، إن هشاشة العظام قد تمثل خطرا كبيرا على صحتك ، بل وأيضا على حياتك. ولكن لا تيأسي ، توجد بعض الخطوات البسيطة يمكن اتخاذها لمساعدتك على تقليل هذه المخاطر.

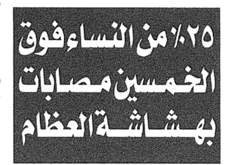
ما هي هشاشة العظام؟

هشاشة العظام هي أحد أمراض العظام. وهو تعبير يطلق على نقص غير طبيعي واضح في كثافة العظام (كمية العظم العضوية وغير العضوية) وتغير نوعيته مع تقدم العمر. العظام في الحالة الطبيعية تشبه قطعة الإسفنج المليء بالمسام الصغيرة. وفي حالة الإصابة بهشاشة العظام يقل عدد المسامات ويكبر وتصبح العظام أكثر هشاشة وتفقد صلابتها ، وبالتالي فإنها يمكن أن تتكسر بمنتهى السهولة. والعظام الأكثر عرضة للكسر في المرضى المصابين بهشاشة العظام هي الورك والفخذ ، الساعد - عادة فوق الرسغ مباشرة - والعمود الفقري.

وهذه الكسور التي تصيب عظام فقرات العمود الفقري قد تجعل الأشخاص المصابين بهشاشة العظام ينقصون في الطول ، وقد تصبح ظهورهم منحنية بشدة ومحدبة.

وفي كل سنة ، يتعرض العديد من الأشخاص المصابين بهشاشة العظام لحدوث كسور في الورك أو الساعد بمجرد السقوط ، وآخرون قد يتعرضون لتلف العظام في ظهورهم لأسباب بسيطة قد لا تزيد عن الانحناء أو السعال.

وهشاشة العظام تنشأ عادة على مدى عدة سنوات ، إذ تصبح العظام تدريجيا أكثر رقة وأكثر هشاشة. ولذلك قبل أن يحدث تلف شديد وقبل أن تنكسر العظام نحتاج أن نحدد الأشخاص المصابين بهشاشة العظام، لأنه توجد الآن طرق للعلاج. وحيث أن مرض هشاشة العظام من الأمراض الصامتة



والتي قد تنشأ بدون ألم وأول أعراضه هو حدوث الكسور ، لذلك فإنه من الضروري أن نبني عظاما قوية في شبابنا ، ونحافظ عليها مع تقدم العمر. ويجب أن تعرفي ما إذا كنت معرضة للإصابة بهشاشة العظام ، حتى يمكنك اتخاذ الخطوات التي قد تمنع حدوث هذا المرض لتوقفي تقدمه.

ما هو حجم مشكلة هشاشة العظام؟

في عام ١٩٩٠ قدرت نسبة كسور الورك بـ ١,٧ مليون على مستوى العالم وبحلول العام ٢٠٥٠ ستزداد إلى ٦,٣ مليون. في عام ١٩٩٠ كانت نصف هذه الكسور في أمريكا الشمالية وشمال أوروبا.

وبحسب التقديرات في الولايات المتحدة الأمريكية وحدها فإن هشاشة العظام تصيب أكثر من ٢٥ مليون شخص . وكنتيجة لمرضهم فإن ٢٥٠٠٠٠ من هؤلاء الأشخاص قد يصابون بكسر في الورك ، و ٢٤٠٠٠٠ يصابون بكسر في الرسغ ، و ٥٠٠٠٠٠ يصابون بكسر في العمود الفقري خلال سنة واحدة. ومع إضافة الكسور الأخرى الأقل شيوعا فإن ١,٣ مليون كسر في العظام يحدث بسبب هشاشة العظام في بلد واحد في سنة واحدة.

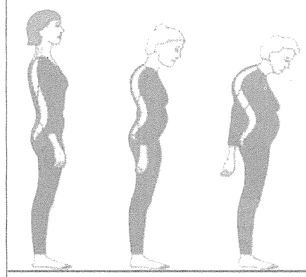
وكسور الورك الناتجة عن مرض هشاشة العظام ليست فقط مؤلمة ، وإنما قد تسبب الإعاقة الشديدة للأنشطة الأساسية جدا في الحياة الطبيعية. فإن حوالي ٨٠ في المائة من الناس المصابين بكسر الورك يكونون عاجزين عن السير بعد ستة شهور. والأخطر من ذلك فإن ما يصل إلى ٢٠ في المائة من الناس يتوفون خلال سنة واحدة بعد تعرضهم لكسر الورك.

وبالإضافة إلى هذا ، فإن الكسور العديدة في الرسغ والورك الناتجة عن هشاشة العظام كل سنة تؤدي إلى آلام ومعاناة لا توصف، وتحد كثيرا من أنشطة الضحايا المصابين.

ومع انه من الممكن ، تقدير عدد الأشخاص الذين يصابون بكسر في العظام كنتيجة لهشاشة العظام فإنه من الصعب جدا تقدير عدد الأشخاص المصابين فعلا بهشاشة العظام ولكنهم لم يعرفوا ذلك بعد. فحيث أن المرض عادة غير مؤلم ، فإن العديد من هؤلاء الأشخاص لا تكون لديهم أدنى فكرة عن إصابتهم بمرض هشاشة العظام حتى يتعرضوا لكسر. ويرى الخبراء أن حوالي ٢٥ في المائة من النساء فوق سن الخمسين مصابات بالفعل بهشاشة العظام وحوالي نصف جميع النساء البيض فوق هذا السن معرضات لمخاطر الإصابة بهشاشة العظام

كيف تحدث هشاشة العظام؟

إن عظامنا تتقوى في مقتبل حياتنا ، عندما نكون في مرحلة النمو ، وهي تصل عادة إلى أشد قوتها في أواخر سن المراهقة أو في العشرينات من العمر. بعد هذا الوقت ، تبدأ العظام بالترقق تدريجيا وتصبح أكثر هشاشة طوال الجزء المتبقي من عمرنا. ويمكن للأطباء أن يحصلوا على مؤشر جيد لقوة العظام بقياس الكثافة العظمية ، والذي يمكن إجراؤه بواسطة اختبار بسيط يشبه الأشعة السينية. والشكل أدناه يوضح أن الكثافة العظمية تصل إلى أعلى مستوياتها في العشرينات من العمر (وهذه تسمى ذروة الكتلة العظمية) ثم تنقص بعد ذلك. وعلى الرغم من



أن بعض الفقد العظمي هو جزء من عملية الشيخوخة الطبيعية ، فلا ينبغي أن تصبح العظام هشة جدا حتى أنها لا تتحمل إجهادات الحياة اليومية العادية. فعندما يصاب الإنسان بهشاشة العظام ، فإن قوة عظامه تنقص إلى الدرجة التي فيها يصبح أكثر عرضة لحدوث الكسور بشكل تلقائي لمجرد التعرض لإصابة بسيطة.

ومخاطر حدوث هشاشة العظام لدى أي إنسان تتأثر بكمية الكتلة العظمية المتكونة إلى حين وصول هذا الإنسان إلى ذروة كتلته العظمية ، وكمية الكتلة العظمية تنقص مع تقدمنا في السن ، فإن مخاطر حدوث هشاشة العظام تكون أعلى في الأشخاص المسنين. ولكن هذه ليست القصة بأكملها. فهناك عدة عوامل أخرى تؤثر بشكل جوهري على السرعة التي يفقد بها الإنسان كتلته العظمية ، وهذه أشياء هامة يجب أن تؤخذ في الاعتبار عندما تحاولين تقييم مخاطرة حدوث هشاشة العظام لديك

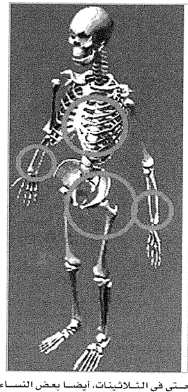
ما هي عوامل المخاطر لحدوث هشاشة العظام؟ لماذا تحدث هشاشة العظام بشكل شائع في النساء؟

إن النساء بصفة عامة لديهن كتلة عظمية أقل - وبالتالي عظامهن أضعف - من الرجال في نفس المرحلة من العمر. وكنتيجة لذلك فإن النساء يتعرضن للإصابة بهشاشة العظام في سن مبكرة عن الرجال. ولكن هناك سبب آخر أكثر أهمية يزيد من مخاطر إصابة النساء بهشاشة العظام - وفي سن مبكرة جدا - عن الرجال.

هرمونات الأنوثة والإياس وهشاشة العظام

لعله من العجيب أن هرمونات الأنوثة التي تقوم بتنظيم الدورة الشهرية لها أهمية كبيرة بالنسبة لعظامك. والهرمون الأهم من بين هذه الهرمونات ، وهو يسمى الإستروجين ، يتم إنتاجه في المبايض وهو يساعد على تنظيم إنتاج البويضات أثناء سنوات الخصوبة لديك. وبالإضافة إلى ذلك ، فإن الإستروجين يعتبر عامل مخاطرة أساسا لحدوث هشاشة العظام. وعندما تكونين صحيحة معافاة ، فإنك تستمرين في إنتاج الإستروجين طوال فترة الخصوبة في حياتك ، إلى أن تصلي إلى سن الإياس. وبعد ذلك ، يبدأ إنتاج الإستروجين يتوقف تدريجيا لديك ، ونظرا لغياب المادة التي كانت توفر الحماية لهيكلك العظمي ، فإنك تبدئين تفقدين المادة العظمية بأسرع من ذي قبل. ولهذا السبب فإن النساء بعد سن الإياس أكثر عرضة لحدوث هشاشة العظام من النساء اللواتي مازلن تحدث لديهن الدورة الشهرية.

ومن بين فئات النساء اللواتي لديهن مخاطرة عالية جدا لحدوث هشاشة العظام هن اللواتي يحدث لديهن الإياس في وقت مبكر نسبيا من حياتهن. فبدلا من حلول الإياس في الخمسينات من العمر ، بعض النساء يحدث لهن الإياس في أوائل الأربعينات من العمر أو



حتى في الثلاثينات. أيضا بعض النساء اللواتي تجرى لهن عملية استئصال الرحم تستأصل أيضا مبايضهن ، وهذه العملية لها نفس أثر الإياس ، وذلك لأنهن يفقدن القدرة على إنتاج الإستروجين.

جميع هؤلاء النساء يفقدن آثار الإستروجين الواقية في وقت مبكر من حياتهن ويبدأن في فقدان كميات أكبر من المادة العظمية في وقت مبكر أيضا. وكنتيجة لذلك فإنهن يتعرضن لمخاطر حدوث هشاشة العظام في وقت مبكر ويجب عليهن اتخاذ الخطوات لتقليل هذه المخاطر.

بعض النساء تتوقف لديهن الدورة الشهرية لعدة شهور - بل وأيضا سنتين - قبل أن يصلوا إلى الإياس بزمن طويل. وباستثناء فترات الحمل ، حيث يكون ذلك طبيعيا فإن توقف الدورة الشهرية يسمى انقطاع الطمث ، وهو يحدث عادة بسبب خال في إنتاج هرمونات الأنوثة. ولهذا السبب فإن النساء اللواتي تعرضن لانقطاع الطمث لستة شهور أو أكثر هن أكثر عرضة للإصابة بهشاشة العظام حتى إذا عادت فيما بعد الدورة الشهرية لديهن إلى طبيعتها

هل يوجد عوامل مخاطر أخرى في الرجال والنساء؟

بالإضافة إلى ظروف نقص إفراز الإستروجين ، توجد عدة عوامل تزيد من مخاطرة إصابتك بهشاشة العظام . بعض هذه العوامل أهم من غيرها ، ويمكن أيضا أن تكون آثارها تراكمية بحيث إن الأشخاص الذين لديهم عدة عوامل مختلفة يكونون أكثر عرضة للإصابة بهشاشة العظام.

١ - عوامل متعلقة بالمريض

- وجود تاريخ لمرض ترقق العظم في العائلة
- تقدم العمر
- أن يكون الجنس أنثى
- انقطاع الطمث (الدورة الشهرية) في سن مبكرة قبل الخامسة والأربعين
- الحمل أكثر من ٣ مرات على التوالي
- عدم الإرضاع مطلقا أو الإرضاع لمدة تزيد على ستة شهور
- النساء اللواتي لم يحملن أو لم ينجبن أطفالا
- النحافة أو البنية الرقيقة

٢ . عوامل تتعلق بنمط الحياة

- قلة تناول الكالسيوم (أقل من جرام واحد يوميا)
- عدم ممارسة الرياضة
- التدخين
- تناول المشروبات الكحولية
- تناول القهوة بكميات كبيرة
- تناول الأطعمة الغنية بالألياف بكميات كبيرة
- انعدام أو قلة التعرض لأشعة الشمس

٣ . عوامل مرضية أو تناول بعض الأدوية

- أمراض الجهاز الهضمي وسوء الامتصاص
- الفشل الكلوي المزمن
- زيادة نشاط الغدة الدرقية
- زيادة نشاط الغدد جارات الدرقية
- تناول مركبات الكورتيزون (الأدوية الستيرويدية)

هذا هو ضغط الدم المرتفع

عندما تنام وتسترخى ينخفض ضغط دمك ... ولكن عندما تتناول الطعام ... أو تدخن ... أو تنفعل فإن ضغط الدم يرتفع ... وهذا ما يحدث أيضا مع شرب القهوة .

وهكذا نجد أن ضغط الدم عند الإنسان الطبيعي يرتفع وينخفض حسب الظروف .. ولكن حتى يؤكد الطبيب أن هناك شخصا معينا مصابا بضغط الدم لابد أن يتابع قياس ضغط الدم خلال ثلاث زيارات منفصلة ... وفى كل زيارة يقيس هذا بجانب تأكده من أن المريض لم يأكل أو يشرب القهوة أو يدخن خلال الساعات السابقة للزيارة وهناك اتفاق عام على أن رقم ١٤٠ ملليمتر للرقم العلوى " الإنقباضى للقلب " و٩٠ للرقم السفلى " الإنبساطى للقلب " هو الحد الفاصل بين الضغط الطبيعى ومرض ضغط الدم .. ولكن إذا كان المريض مصابا بالسكر فأقصى رقم طبيعى هو ١٣٠ للعلوى و٨٥ للسفلى وما فوق ذلك فهو مرض ارتفاع ضغط الدم وعلى العموم ... فإنه كلما قل ضغطك كنت أحسن حالا ولكن لهذا الانخفاض حدوده وإلا أصبح خطرا ... ويمكن أن نلخص حالات ضغط الدم كالتالى :

ضغط مثالى أقل من ١٢٠ على ٨٠

ضغط طبيعى أقل من ١٣٠ على ٨٥

مرض ضغط الدم ١٤٠ على ٩٠ أو أكثر

■ تناول الأدوية المستعملة في علاج الصرع
■ استعمال مميعات الدم (الهيبارين)
■ الأمراض النفسية التي تؤدي إلى اضطراب الشهية وعدم انتظام تناول الطعام

نقص التمرين

وإن كان التمرين لن يعيد الكتلة العظمية المفقودة ، إلا أنه قد يبطئ فقدان المادة العظمية. وبالإضافة إلى ذلك ، فإن التمرين يساعد على الحفاظ على الصحة البدنية بوجه عام ، وقوة العضلات ، والقدرة الحركية ، والمرونة. والتمرين في حد ذاته قد يقلل من مخاطرة حدوث كسور الورك والرسغ بعد السقوط.

التدخين

بالإضافة إلى جميع المشاكل الأخرى التي يسببها التدخين ، فإنه أيضا يتعارض مع صحة عظامك. فالتدخين يزيد من سرعة فقدان العظم لديك ، وهذا يجعلك أكثر عرضة للإصابة بهشاشة العظام .

الإفراط في تناول الكحوليات

■ إن تناول كميات كبيرة من الكحوليات يعيق أيضا قدرة جسمك على الحفاظ على عظامك صحيحة وسليمة.
■ نقص الكالسيوم في الطعام
■ إن الكالسيوم مادة خام هامة جدا يحتاجها الجسم للحفاظ على عظامك قوية وصحيحة. فإذا كنت لا تتناولين قدرا كافيا من الكالسيوم في طعامك ، من خلال منتجات الألبان والخضروات الطازجة ، فإنك تكونين أكثر عرضة للإصابة بهشاشة العظام. إن كمية الكالسيوم التي تحتاجها أجسامنا تختلف مع تقدمنا في العمر. ويوصى بالإكثار من تناول الكالسيوم في الأطفال والمراهقين والنساء المرضعات والنساء بعد سن الإياس.
■ إصابة الأقارب بهشاشة العظام
■س على الرغم من أن هشاشة العظام ليست مرضا وراثيا ، فإذا كانت والدتك أو شقيقتك أو جدتك تعاني من هشاشة العظام ، فإنك أكثر عرضة للإصابة بهذا المرض أيضا. وقد تكون لك قريبة أخبرها طبيبها أنها مصابة بهشاشة العظام ، أو ربما سقطت وانكسرت إحدى عظامها. فإذا كانت والدتك قد أصيبت من قبل بكسر في الورك ، فإن مخاطر تعرضك أنت أيضا لكسر في الورك تبلغ ضعف مخاطر امرأة لم تصب والدتها بكسر في الورك.
■ نقص الوزن أو البنية الرقيقة
■ إذا كنت نحيفة على غير المعتاد ، فإنك أكثر عرضة لمخاطرة الإصابة بهشاشة العظام. وذلك لان هيكلك العظمي صغير في أساسه. فبمجرد أن تبدأ عظامك ترق وتضعف بعد سن الإياس ، فإنها قد تصل إلى الدرجة التي عندها تنكسر بسهولة أكثر من عظام النساء اللواتي بنيتهن أكبر.
■ العلاج طويل الأمد بالأدوية الستيرويدية
■ إن الأدوية الستيرويدية steroidsتكون عادة أساسية وأحيانا منقذة للحياة في علاج بعض الأمراض مثل الربو والالتهاب المفصلي الروماتويدي. ولكن للأسف فإن الأدوية الستيرويدية قد يكون لها أثر ضار على هيكلك العظمي فهي تجعل عظامك ترق خاصة عند أخذها لفترة طويلة من الزمن. وقد يقوم طبيبك بإجراء بعض التعديلات لتقليل آثار هذه الأدوية على عظامك.

قلة التعرض لضوء الشمس

■ إن ضوء الشمس يساعد جسمك على تصنيع فيتامين د ، وهو فيتامين ضروري لحفظ عظامك قوية وصحيحة. ومع التقدم في السن ، فإن الناس يمتصون كميات أقل من فيتامين د من الطعام. ومن هنا تزداد أهمية التعرض لقدر كاف من ضوء الشمس بهدف مساعدة الجسم على استخدام فيتامين د الذي يتم امتصاصه.
■ أمراض أخرى
بعض المشاكل الطبية قد تؤثر على صحة عظامك. من بينها:
- زيادة نشاط الغدة الدرقية
- مرض الكبد
- فقدان الشهية العصبي
- متلازمة كوشنج
■ فإذا كنت تعانين من أي من هذه الحالات فإن مخاطرة تعرضك للإصابة بهشاشة العظام قد تزداد.

سكر النساء أخطر.. وتجنب إصابة الأطفال به ممكن

إذا كنت مريضة بالسكر أو الضغط فلا تعتمدي علي الهرمونات كعلاج لمشاكل الإنجاب لأن هرموني الأستروجين والبروجيستيرون يعمدان إلي تخزين كميات كبيرة من الملح والماء مما يزيد من مقاومة الأنسولين ويؤديان لارتفاع مستوي السكر وضغط الدم ,فإذا كانت المرأة مريضة بالسمنة فسوف تكون أكثر عرضة لمخاطر السكر في تلك الفترة ,أما إذا كانت تتناول أقراص منع الحمل أو تتناول الهرمونات لعلاج آثار الشيخوخة في سن اليأس فهذا يزيد من احتمالات تعرضها لارتفاع مستوي السكر في الدم ..

وأن ارتفاع مستوي السكر في أثناء حدوث الجلطات الدماغية لايعني إصابة المريض بالسكر ,حيث يكون ارتفاعا مؤقتا يتراجع بعد العلاج , لكن يجب تداركه وعلاجه حتي لايؤدي لحدوث مضاعفات شديدة مثل الجلطات المتعددة وهبوط عضلة القلب أو الوفاة .

أن تجنب حدوث السكر لدي الأطفال أصبح ممكنا وذلك بعد أن تأكد علميا وجود علاقة بين نقص فيتامين د والكالسيوم وبين حدوث السكر بل إن بعض الدراسات الحديثة أكدت ان تناول جرعات كافية تزيد علي ٢٠٠٠ وحدة يوميا من فيتامين د يمنع إصابة ٨٠٪ من الأطفال بالسكر من النوع الأول لمدة تصل إلي ٣٠ سنة ,ولذا اوصي البحث الأطباء بمتابعة قياس نسبة فيتامين د . في دم الأطفال المعرضين للسكر بصورة دورية لضمان عدم إصابتهم لأطول فترة ممكنة .

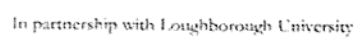
وفي تحذير أن المرأة أكثر تعرضا لزيادة الوزن ,خاصة بعد انقطاع الطمث ,ربما لأنها أقل حرصا علي ممارسة الرياضة ,مما يعرضها للإصابة بالسكر ومضاعفاته بنسبة تفوق الرجل ,حيث ترتفع معدلات الإصابة بالسكر عموما بين الرجال والنساء فوق سن الأربعين لتصل إلي ١٩٪ و أن تغير الهرمونات في جسم المرأة خلال الدورة الشهرية بصفة عامة وفي فترات الحمل بصفة خاصة يجعلها أكثر عرضة للإصابة بالسكر ولو لفترات مؤقتة ومن ثم لمضاعفاته التي لاتتأثر بها الحامل فقط بل يتأثر بها الجنين أيضا

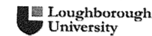
حيث تزداد احتمالات إصابته بتشوهات خاصة إذا لم تلتزم الحامل بقياس مستوي السكر في أثناء فترة الحمل ,ويضيف أن مايزيد من حجم المشكلة هو عدم حفاظ النساء علي أوزانهن في حدود المعقول في أثناء فترات الحمل ووجود معتقدات خاطئة لدي المرأة المصرية تتعلق بتغذية الحامل مما يعرضها هي وجنينها لأثار صحية سلبية غير محسوبة وإن وعي المرأة بكل المعلومات الخاصة بمرض السكر يفيد كل أفراد أسرتها حيث تقوم الأم عادة بمتابعة أطفالها ومراقبة علامات السكر الأولي والكشف عنها سريعا مما يجنب الأطفال مخاطر كثيرة خاصة أن سكر الأطفال يكون حادا ويظهر فجأة في صورة عطش شديد وكثرة تبول ونقص سريع في الوزن رغم تناول الطعام بصفة منتظمة ومعدلات ثابتة ,كما تنبعث رائحة الاستيون من الأنسجة وهو مايعني تعرض الجسم لسمية شديدة بسبب انتشار هذه المادة في الجسم , كما أوضح الطبيب أن السكر في الأطفال يختلف كثيرا عن السكر في البالغين نتيجة اختلاف المسبب ففي الصغار يحدث كنتيجة لاضطراب يصيب جهاز المناعة ويؤدي لتدمير الخلايا المفرزة لهرمون الأنسولين وهو الهرمون الرئيسي المنظم للسكر في الأنسجة بينما ينتج السكر في البالغين عن زيادة مقاومة الجسم لعمل هرمون الأنسولين في الخلايا المفرزة له ,مشيرا إلي أن سكر الأطفال قد يبدأ من الأشهر الأولي من عمرهم ,لذا يجب توعية الأمهات لمتابعة أطفالهم حتي لايعاني الصغار مضاعفات خطيرة بسبب عدم الاكتشاف المبكر له ,كذلك يجب الحفاظ علي وزن الطفل في الحدود الأمنة حتي لاتزيد من احتمال إصابته بالسكر خاصة في الاسر التي يكون لدي أفرادها استعداد وراثي للإصابة بهذا المرض .

الجامعة البريطانية في مصر

بماذا تنفرد الجامعة البريطانية فى مصر؟

- الإعتماد من جامعة لافبرا: إحدى جامعات القمة فى المملكة المتحدة
- منح الطلاب شهادتين: إحداهما من الجامعة البريطانية فى مصر و الأخرى من المملكة المتحدة
- مناهج أكاديمية و نظم تعليمية من المملكة المتحدة
- فرص توظيف محلية و دولية و كذلك دراسات عليا
- اعتراف دولى بالدرجات العلمية
- أعضاء هيئة تدريس بريطانيون
- أفضل و أوسع نطاق من المنح الدراسية تصل إلى ١٠٠ ٪
- تكامل المرافق فى الحرم الجامعى مع توفير إسكان فاخر للطلاب



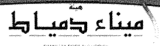




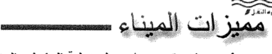




El Sherouk City, Cairo, Egypt
Tel.: 202 26 89 00 00 - Fax: 202 26 87 58 89/97
admission@bue.edu.eg - www.bue.edu.eg







مميزات الميناء

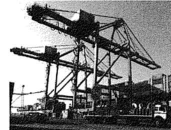




١. ممر ملاحي مستقيم وحوض دوران متسع مما يسهل عملية الدخول والدوران والتراكى والمغادرة دون تعقيدات ليلاً ونهاراً .

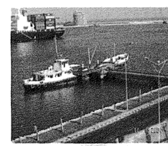
٢. اعماق أرصفة كبيرة تسمح باستقبال السفن حمولة حتى ٨٠ الف طن مما يقلل من النولون الذي يحصل على نقل البضائع من والى الميناء .

٣. معدات وامكانيات حديثة متطورة وخاصة لمحطة الحاويات والصوامع مما يقلل وقت الشحن والتفريغ من والى السفن وبالتالى مدة بقائها بالميناء وكان نتيجة تحقيق الميناء لكسب وقت ولم يدفع أى غرامة تأخير منذ إنشائها .



٤. يقوم الميناء بتقديم كافة الخدمات البحرية اللازمة لحركة السفن.

٥. يتوفر بالميناء مساحات ومخازن وسقائف تسمح بتخزين وتداول البضائع الصادرة والواردة وكذا أراضى فضاء شاسعة لإقامة مختلف المشروعات الاستثمارية كما يتوفر به منطقة إدارية لتسهيل عمل جميع المستثمرين والشركات مجهزة بأحدث الامكانيات وبتكلفة زهيدة (مركز خدمات لوجيستية ، مجمع خدمة المستثمرين)



٦. وسائل نقل متعدد الوسائط (Multi Modal Transport)

(بحري- بري- سكة حديد – نهري)

٧. يعتبر الميناء من الموانى النظيفة لتوفر كافة وسائل حماية البيئة البحرية والارضية والجوية.



٨. يتوفر بالميناء كافة وسائل الامان والتأمين وتم حصول الميناء على شهادات الالتزام الدولية (ISPS)

٩. تم ميكنة جميع إجراءات حركة السفن والبضائع من خلال نظام الادارة الالكترونية.

الميناء بالأرقام





١ -المساحة الكلية ١١.٨ كم٢ ، والمساحة الأرضية ٧.٩٠ كم٢ .

٢ - عدد الأرصفة ١٦ رصيف + ٢ رصيف للغاز .

٣ -اجمالي أطوال الأرصفة ٣٩٥٠.٠٠ م٢ + ٨٠٠ م٢ للغاز .

٤ -أقصى عمق للرصيف ١٤.٥م .

٥-متوسط عدد السفن المترددة على الميناء ٣٠٩٧ سفينة .

ت: ٢٩٠٩٤٠ – ٢٩٠٩٤١ فاكس: ٢٩٠٩٣٠

WWW.DAM-PORT.COM

جامعة الأزهر

انطلاقا من قناعة جامعة الأزهر بدور التعليم المحورى فى تنمية المجتمع ماديا ومعنويا فإنها تقدر اهتمام معاليكم بتطوير التعليم ورفع جودته فى سياق ما أعلنه فخامة الرئيس بأن التعليم مشروع قومى، وفى هذا المقام نتشرف أن نضع

● جامعة الأزهر فى إطار أحكام القانون ١٠٣ لسنة ١٩٦١ لتنظيم الأزهر والهيئات التابعة له وتمول أنشطتها بالكامل من موازنة الدولة وليس لها أى مصادر تمويل أخرى، وتتشرف برعاية معالى السيد/ رئس الوزراء ووزير شئون الأزهر.

● تقوم جامعة الأزهر بتقديم الخدمة التعليمية لعدد يربو عن ٤٠٠ ألف طالب وطالبة ويتضمن جميع التخصصات والمجالات بالجامعات المصرية بجانب ماتنفرد به من تخصصات العلوم الإسلامية.

● تتضمن الجامعة عدد(٦٢) كلية بجانب(٥) فروع لكليات وتغطى معظم محافظات الجمهورية بجانب موقعها الرئيسى بمدينة نصر - القاهرة وموقعها القديم بالدراسة.

● معظم طلاب وطالبات الجامعات ينتمون إلى مناطق ريفية وقروية وأغلبهم من محدودى الدخل مما يرسخ دور الجامعة فى التنميةلتضييق الفجوة بين الريف والحضر.

● مازالت الجامعة مستمرة فى دورها التاريخى بتقديم الخدمة التعليمية المجانية العلوم الإسلامية لعدد ١٥ ألف طالب من الوافدين إلى أكثر من ١٠٠ دولة ويمثل هذا الدور درجة عالية من الأهمية فى تعزيز دور ومكانة مصر الإقليمية والعالمية.

● بالإضافة لما تقوم به الجامعة من تقديم الخدمات التعليمية والبحثية وخدمة المجتمع مثل الجامعات الأخرى فإن جامعة الأزهر بحكم رسالتها مطالبة بمواصلة دورها فى نشر وسطية وسماحة الإسلام ومحاصرة الإرهاب والغلو والتطرف والتصدى للحملات الظالمة التى يتعرض لها الإسلام والتراث الثقافى القومى.

التحديات والمشكلات:

فور أن شرفت بتكليفى برئاسة الجامعة فى سبتمبر ٢٠٠٣ تم رصد ودراسة المشكلات والعقبات التى تعوق تحسين الأداء بالجامعة ومن أهمها مايلى:

— العجز المتوالى فى الاعتمادات المدرجة بموازنة الجامعة وعدم إدارج جامعة الأزهر ضمن الجامعات المستفيدة من قرض البنك الدولى لتطوير بها خلال الفترة ٢٠٠٢/٢٠٠٧، وندرة الموارد الذاتية للجامعة.

— الكثافة المرتبعة لطلاب معظم الكليات النظرية والعلوم الإسلامية والذى أثر سلباً على بجودة الخريج

— عدم ملاءمة بعض الكتب الجامعية من حيث الشكل و المضمون بجانب بعض الممارسات السلبية فى طرق البيع والأسعار.

— تدهور حالة مبانى عدد من الكليات والتى سبق إنشائها ببعض القرى والمراكز عن طريق التبرع.

— انخفاض مستوى إجادة اللغات الأجنبية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكليات العلوم الإسلامية ((أصول الدين - الشريعة والقانون..) بما يقلل مشاركتهم فى الندوات والمؤتمرات الدولية.

— عدم توفير رعاية للطلاب الوافدين وعدم وجود آلية لربط خريجي الأزهر لتعزيز مكانة الجامعة إقليميا وعالمياً بما يدعم المصالح القومية..

— عدم وجود مستشفى لتدريب طلاب كلية الطب بأسيوط برغم افتتاح الكلية عام ١٩٩٠ وتعثر تنفيذ الأعمال فى مشروعات الجامعة وعلى الأخص المستشفى التعليمى بمدينة نصر.

— القصور فى القدرة الاستيعابية للإسكان الجامعى خصوصاً الطالبات بالقاهرة والأقاليم.

خطوات تم إنجازها:

وعلى الرغم مما سبق إلا أن الجامعة بادرت بعمل مكثف للتصدى لهذه المشكلات والعمل على حلها. وقد تلقت الجامعة تعاوناً ودعماً مشكوراً من وزارة المالية ووزارة التنمية الاقتصادية لمواجهة عجز الاعتمادات. كما تمكنت الجامعة من تنفيذ عدد من الإجراءات التى تستهدف تحطى هذه العقبات وزيادة فعالية العملية التعليمية ومن أهمها مايلى:

● اتخاذ إجراءات قانونية وإدارية - لضبط إجراءات معادلة الشهادات وشروط القبول والمنح بالدراسات العليا ومحاصرة حالات الفساد الأكاديمى والإدارى.

● الأخذ بنظام الانتساب لأول مرة بالجامعة لخفض لكثافة بالكليات المزدحمة وربط الأعداد المقبول سنوياً من طلاب الانتظام بالقدرة الاستيعابية(مادية وبشرية) لكل كلية.

● إنشاء صناديق للخدمات الغير تعليمية تمول من رسوم طفيفة(٢٠ج -٣٥ج) سنوياً تحصل من الطلاب لتعزيز الموارد الذاتية للجامعة.

● رفض قبول طلاب جدد فى بعض البرامج فى الكليات التى تفتقر للحد الأدنى من الإمكانيات المادية والبشرية ووضع معايير منظبطة لإنشاء كليات جديدة وفقاً للتوجهات القومية.

● قامت الجامعة بتنفيذ مشروع بيستهدف إتاحة الكتب والمراجع من التراث بأسعار زهيدة للطلاب.

● دعم وتمويل تعليم اللغة الإنجليزية للسادة أعضاء هية التدريس حتى يتمكنوا من تحقيق المستوى اللغوى والمطلوب للإبقاء فى البعثات والمهمات العلمية وقنوات الإشراف المشترك.

● وضعت الجامعة نظم لدعم النشر فى الدرويات العلمية المتخصصة ذات المستوى المتميز وذلك بتخصيص جوائز مالية للباحثيت المتميزين ودعم تجهيزات المعامل وتوفير الإمكانيات لهم.

● تمكنت الجامعة من حل المشكلة المزمنة لطلاب الفرق النهائية بكلية طب الأسيوط والتى تم افتتاحها عام ١٩٩٠ وتشغيل مستشفى

مؤقت لحين الانتهاء من إنشاء وتجهيز المستشفى التعليمي للطلبة والمدرج بمشروعات الخطة الاستثمارية للجامعة، ونأمل تشغيل المرحلة الأولى(العيادات الخارجية خلال العام الحالى ٢٠٠٨.

● قامت الجامعة بإنشاء مكتب تحت إشراف أ.د / نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث يتولى رعاية الطلاب الوافدين ،مساعدتهم بالشئون التعليمية والثقافية وإدماجهم فى الأنشطة الجامعية المختلفة والعمل على حل مايقابلهم من مشكلات.

● قامت الجامعة بتنظيم سنوى لخرجى الأزهر من الوافدين وقد تم عقده ٢٠٠٦/ ٢٠٠٧ تحت الرعاية الكريمة لفخامة السيد الرئيس/ محمد حسنى مبارك كما تم عقده ٢٠٠٨ بدولة ماليزيا ويجرى الإعداد لعقده بالقاهرة فى النصف الأول من عام ٢٠٠٩.

● قامت الجامعة بإنشاء وإشهار رابطة خريجى الأزهر كمنظمة مصرية تضم أعضاء من الخارج لتنظيم أنشطة لدعم الفكر الإسلامى المستنير وترسيخ سماحة ووسطية الإسلام بعيداً عن الغلو والتطرف وللدفاع عن الإسلام مما يتعرض له من حملات ظالمة وإظهار دور الحضار الإسلامية ومساهمتها فى تقديم البشرية.

● قامت الجامعة بمراجعة الاتفاقيات مع بعض الجامعات والمؤسسات التعليمية وتم إلغاء أو تجميد بعضهاوالتى ثبت مخالفتها بمايضر المصالح وسمعة الجامعة.

● قامت الجامعة بمبادرات تعاون مع عدد من الهيئات والمنظمات الدولية والجامعات لدعم وفورات الجامعة فى تعليم اللغة الانجليزية وتطوير التعليم بها ومنها على سبيل المثال.

— مركز مدينة نصر ELRCبالتعاون مع المجلس الثقافى الأمريكى.

— مركز الدراسة بالتعاون مع المجلس البريطانى.

— مركز طب جامعة شيفلن - طب الأزهر.

— جامعة ليدر - جامعة الأزهر.

DAAD - مستشفى الزهراء.

— مركز تعليم اللغة العربيبة لغير الناطقين بها بالتعاون مع مؤسسة زايد للأعمال الخيرية.

— إستراتيجية لتطوير التعليم بالجامعة بالتعاون مع المجلس البريطانى.

● تمكنت الجامعة بدعم مشكور من وزارة الاتصالات بدعم البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات بإنشاء شبكة ألياف ضوئية بموقع الجامعة بمدينة نصر وربط الجامعة بشبكة الجامعات المصرية، وتتطلع الجامعة لاستكمال شبكة المعلومات بها لتشمل كل كلياتها بالقاهرة والأقاليم.

● فى ضوء ماتقدم وبالإشارة لأكام القانون ٨٢ لسنة ٢٠٠٦ والذى بموجبه تخضع جامعة الأزهر مثل باقى الجامعات المصرية للضوابط والمعاييري التى تضعها الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد وبما يتطلبه ذلك من مراجعة شاملة لأداء المؤسسات التعليمية وتطوير وتحسين منتجاتها. وانطلاقاً من قناعة جامعة الأزهر بضرورة تطويري وتحسين العملية التعليمية والبحثية بكل أبعادها أسوة بغيرها من الجامعات المصرية فإن الجامعة ومنذ عام ٢٠٠٣ لم تأل جهداً فى محاولات مستة للحصول على قدر من التمويل المتاح لتطوير التعليم العالى بمصر بموجب قرض البنك الدولى المخصصص لهذا الغرض إلا أن عقبات إدارية حالت دون استفادة جامعة الأزهر - مثل باقى الجامعات - من هذا القرض والذى استخدام لتمويل مشروعات التطوير خلال الفترة ٢٠٠٢/ ٢٠٠٧.

وعلى الرغم من حرمان الجامعة من ذلك التمويل فإن الجامعة خلال السنوات القليلة الماضية لم تتوان فى بذل جهود مكثفة على طريق التطوير والتى بدأت بمناقشة جودة التعليم والخريجين بعدة جلسات بمجلس الجامعة ولأول مرة عام ٢٠٠٤ والذى قرر تشكيل لجنة عليا لتطوير التعليم بالجامعة برئاسة نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا وعضوية ممثلى قطاعات التعليم المختلفة لإدارة أنشطة التطوير على مستوى الجامعة والكليات والتنسيق مع الجهات ذات الصلة خارج الجامعة محليا ودوليا وبدأت فى تنفيذ عدد من الندوات وورش العمل والدورات التدريبية التى تستهدف نشر الوعى بالجودة وأساليب ضمانها ومراجعة البرامج الدراسية وتوصيفها وتحديد مكوناتها ومراجعة وتطوير نظم التقويم والامتحانات وترسيخ مشاركة النظراء وذوى الصلة من داخل وخارج الجامعة.

وقد اعتمدت الجامعة فى تنفيذ هذه الأنشطة على إمكانياتها بالجهود التطوعية من بعض أعضاء هيئة التدريس المتحمسين وبما تيسر من الموارد الذاتية بالجامعة وهى محدودة للغاية. وبمساعدة الزملاء والخبراء باللجان القومية لمشروعات التطوير بالمجلس الأعلى للجامعات والتعاون مع بعض الجامعات الأجنبية والمؤسسات الدولية.

لكل ما سبق يصبح من الضرورات الملحة العمل على تطوير أداء الجامعة وأنشطتها التعليمية والبحثية حتى تتمكن من أداء دورها وتحيق رسالتها على المستوى القومى والإقليمى والعالمى عن طريق تأهيل كلياتها للاعتماد وفقا لأحكام قانون ضمان الجودة وذلك يتطلب تمويل مشروعات التطوير أسوة بالجامعات الأخرى.

مشروعات قيد التنفيذ:

١ - المعاهد المتوسطة فقد طرحت الجامعة برامج تعليمية مدتها سنتان بعد الثانوية الأزهرية وفى مجالات مناسبة لسوق العمل وبالتنسيق مع الجهات المعنية على المستوى القومى وأيضا لاستيعاب الأعداد المتزايدة من الحاصلين على الثانوية الأزهرية فى مسار مواز يخفف الضغط على كليات الجامعة بتقليل الأعداد المقبولة منها على سبيل المثال (مقيم شعائر - معاهد متوسطة للشعب الهندسية - معاهد متوسطة للتحاليل).

٢ - استكمال البنية التحتية لشبكة المعلومات لتشمل كل كليات الجامعة بالقاهرة والأقاليم.

٣ - بناء القدرة الذاتية للجامعة فى مجال تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بإنشاء وتجهيز قاعات لتدريب وتأهيل المدربين (TOT).

٤ - إنشاء وحدات لضمان الجودة بكليات الجامعة.

٥ - إنشاء مركز لضمان الجودة على مستوى الجامعة.

٦ - طرح برامج تعليمية برسوم مناسبة على شبكة المعلومات الدولية (التعليم الإلكترونى - التعليم عن بعد).

٧ - طرح برامج للتعليم المفتوح بكلية التجارة.

٨ - طرح برامج تعليمية باللغات الأجنبية (التجارة باللغة الانجليزية).

٩ - طرح برامج تعليمية تابعة لجامعة الأزهر بالخارج مقابل رسوم مناسبة.

وتقترح الجامعة خطة استراتيجية لتطوير التعليم حتى عام ٢٠١٢ وبتكلفة إجمالية قدرها (٣٢٥) مليون جنيه - إسوة بالجامعات الحكومية الأخرى - وتتضمن تنفيذ عدة مشروعات مثل:

١ - مشروع إنشاء مركز ووحدات ضمان الجودة والاعتماد على مستوى الجامعة والكليات.

٢ - مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس.

٣ - مشروع تطوير نظم وتكنولوجيا المعلومات.

٤ - مشروع تطوير كليات التربية.

٥ - إنشاء مركز إدارة مشروعات تنافسية التطوير.

رئيس الجامعة

أ.د. أحمد محمد أحمد الطيب

تسارعت في الأونة الأخيرة وتيرة المتغيرات المحيطة في العالم ككل وتنوعت هذه المتغيرات ما بين ظهور فكر العولمة والتطور التكنولوجي الهائل والسريع وتطور نظم الاتصالات بشكل مذهل وأضيف عليها ما يحدث في العالم من حولنا من تحالفات سياسية تؤثر بشكل مباشر علي الاقتصاد وتكتلات اقتصادية بغرض الاستحواذ علي اكبر نصيب من كعكة السوق بالإضافة الي ما يحدث في مناطق متفرقة في العالم من توتر نتيجة تغير الخريطة الجغرافية والسياسية لبعض المناطق في العالم اضافة الي انتشار العنف المسلح مما اوجد احساسا عاما بالخوف والحذر الذي ينعكس بالاحري علي النظم الاقتصادية السابقة الأمر الذي حدا بالعديد من الحكومات إلي اتخاذ إجراءات وتطبيق نظريات يكون من شأنها النهوض بالأداء الاقتصادي والاداري لمواجهة هذه المتغيرات وقد استلزم ذلك في بعض الأحيان تغيير بعض هذه الحكومات أو اتخاذ إجراءات أكثر شفافية لعرض المعلومات لتكون متاحة للجميع.

التغيير.. تطوير منطقى لفكر الادارة

● اعداد: عزة احمد الدفراوي

في هذا البحث سوف نتعرض لذلك التخطيط المخطط الذي يقصد به تحسين فعالية الإدارة وتقوية إمكانية مواجهة المشاكل التي تواجهها ، وهو خطة طويلة المدي لتحسين أداء الإدارة في طريقة حلها للمشاكل وتطويرها وتغييرها لممارساتها الإدارية.

موقف مصر من المتغيرات:

يمر المجتمع المصري في الفترة الحالية بمرحلة انتقالية تستلزم تحولا في نظم الادارة.

ففي ظل التحديات المحيطة اصبح التحدي الحقيقي لكافة المؤسسات هو ان تتفهم وتواجه التحديات التي من حولها في العالم في الأونة الاخيرة والتي تظهر من مؤشراتها :

- مشاركة القطاع الخاص وقطاع الاعمال في الادارة بدلا من الهيمنة الحكومية عليها
- تطوير اداء الخدمات الجماهيرية
- تطبيق فكر الاسواق المفتوحة والتكتلات الاقتصادية
- استخدامات النظم الحديثة والالكترونية في تطوير الادارة
- القوي الاقتصادية العالمية ودورها الواضح علي اقتصاديات الدول النامية
- زيادة الاهتمام بالعنصر البشري وتنمية ادائه

وبالتالي يمكن القول بان هناك حاجة لدي جميع المؤسسات في الدولة لتطوير نفسها لمواكبة هذه المتغيرات واتخاذ ما تراه مناسبا لها لتتطور ولتكون قادرة علي المنافسة ومواجهة التحديات المحيطة. ومما لا شك فيه ان احداث التغيير في المؤسسة انما يجب ان يخضع لسلسلة من الاجراءات والخطوات المدروسة بدقة والتي تختلف من مؤسسة لأخرى حسب طبيعة النشاط والمجتمع الذي تعيش فيه المنظمة .

مفهوم التغيير

هو تطور منطقي لممارسة الفكر الإداري يستهدف تحقيق الفاعلية للمنظمة الإدارية في ظل عالم تنافسي متغير

لذا فإن التغيير يأخذ منظورا جديدا لتطوير العملية الإدارية ويعتمد علي توظيف الطاقة الكامنة في أعماق الأفراد والتي توحي لهم بمزيد من الفكر الخلاق وتطلق دوافعهم نحو الانجاز والتفوق والنظرة الجديدة لتكنولوجيا الاتصالات وتوظيفها بكفاءة وكذلك الاهتمام بالمشاركة في المعلومات وسرعة تداولها وقد حظي موضوع التغيير الإداري باهتمام ملحوظ في الأونة الأخيرة من قبل العديد من الباحثين وممارسي الإدارة لما يحققه من فوائد تعود علي العاملين وعلي المنظمة وينبع ذلك من الفكرة الأساسية في المنهج التغييري والذي يرى أن تزويد العاملين بالمعلومات عن المنظمة ومشاركتهم في الإدارة وتغيير الهياكل التنظيمية من شأنه أن يجعل المنظمة أكثر كفاءة لأنها تزود العاملين بأدوات أفضل لاتخاذ القرارات .

إن مفهوم التغيير يتوافق مع التغييرات الحادثة في طبيعة العاملين الآن وهو يناشد مستوي اعلي من التفكير لكافة العاملين وبدلا من التركيز علي التخصص أو عمليات وصف الوظائف يركز الفكر الإداري الحديث علي أن الوظائف تتحرر مهامها طبقا لمتطلبات التغيير وتمثل كل وظيفة وحدة من المهام المتكاملة ذات القدرات والخبرات المتنوعة مما دعي توم بيتر Tom Peter إلي حث المنظمات علي إحلال الرؤية والأهداف المشتركة بدلا من الأسلوب التقليدي ودعا علماء الإدارة أيضا ومنهم John Schuster إلي استبدال العاملين ذوي الثقافة والمعرفة العامة والذين لهم القدرة علي تفهم كيف يكونوا منظمي أعمال ومتخذي قرارات بالعاملين ضيقي التخصص وتجد الملاحظة : أنه مع الاهتمام والانتشار الواسع لفكر التغيير باعتباره من المفاهيم الحديثة لتطوير المنظمة فقد شهد الوسط الإداري كثير من الكتابات التي تناولت هذا المفهوم لبيان مدي أهمية والحاجة إلي تنفيذه لإقامة المنظمات المتغيرة من عثرتها ولجعلها تقوي علي مواجهات قوي المنافسة والتغيير.

وعلي مستوي التطبيق فان العديد من منظمات الأعمال في كثير من الدول تطبق مفهوم التغيير باعتباره وسيلة لتحديث نظامها بما يسمح لها بالتحرك بمواردها للفوز بمركز تنافسي متقدم في ظل العولمة .

وفي مصر : لم يجد مفهوم التغيير الاهتمام الكافي حيث يمثل التغييرات الفنية والاجتماعية اختبارا صعبا لمديري المؤسسات الحاليين وذلك بسبب مرور الاقتصاد المصري بمرحلة هامة جدا من التحويل من فكر القطاع العام إلي فكر الخصخصة حيث المنافسة وسوق العرض والطلب وهو الأمر الذي يستوجب البحث والدراسة .

أسباب التغيير

انطلاقا من الحقيقة الثابتة في هذا الكون وهي حقيقة التغيير تري المنظمات تتغير تلقائيا أو تخطيطيا لمواجهة تغييرات ومشاكل محيطة

بها فالإنسان يتغير من الطفولة إلي الصبا إلي الشباب إلي الشيخوخة إلي الكهولة . والزمان يتغير من الليل إلي النهار ، والطقس من الربيع إلي الصيف إلي الخريف إلي الشتاء وكل له مظاهر ينبغي أن يتهيأ الإنسان لها فهو عليه أن يتكيف للتغيير أو يوظف التغيير لمصالحه وحاجاته .

ولما كان الإنسان هو أيضا احد العناصر الفاعلة في كيان المنظمة واكتشاف احتمالات التغيير فيها فانه لابد من التحسب بوعي متكامل لعملية وسلوكيات التغيير في مراحله الأساسية وهي:

- الدراسة الشخصية
- وضع خطة التطوير
- التهيئة لقبول التطوير ورعايته
- المتابعة التصحيحية

وهي جميعا تترابط فيما بينها وتتكامل بحيث تؤدي في النهاية إلي تحقيق الأهداف المحدودة لعملية التطوير وهي البقاء والنمو ومواجهتها التغييرات الطارئة وإدخال التغييرات المطلوبة من اجل صحة التطوير علي المدى القريب والمدى البعيد .

ما الذي يدعونا إلي التغيير(فلسفة التغيير) :

الحديث عن التغيير يبدأ عامة عندما يلاحظ البعض نقاط ضعف في المنشأة قيد مفهومهم الخوف من خسارة المركز إلي عمل شئ ما بطريقة أو باخري لإيصال هذا الإحساس المقلق إلي الآخرين واضعين في الحسبان فقدان الوظائف أو مشاكل مادية أو خسائر أو تسرب لأعضاء فاعلين أو قياديين .

ويري جون كوتر في كتابه leading change إن معظم المنشآت ليس لديها ما يساعد علي دفع العمل في ظل هذا الإحساس المقلق ، فبدون حوافز العاملين لن يشاركوا في المساعدة وان يتم إحراز أي تقدم للتغيير والكثير من المدراء التنفيذيين لا يقدرون بشكل جيد صعوبة دفع العاملين للخروج من مناطق راحتهم (وهو ما يحدث دائما مقاومة التغيير) وأما في الحالات الناجحة فان القادة يسهلون عملية مناقشة صريحة لأي مواضيع غير سارة حول منافسة جديدة أو انخفاض في الدخل أو الحصة السوقية .

ومن الجدير أن يتم الاستعانة بمستشار خارجي أو احد الموظفين الإقليميين ممن يستطيع مشاركة فرق العمل في الصورة الكبيرة للمنشأة وزيادة الوعي لدي الموظفين.

٢-٤ مراحل التغيير:

حدد جون كوتر في كتابه leading change مراحل التغيير في :

- إيجاد الإحساس الاستعجال في هذا التغيير
- إيجاد فريق العمل الذي سيكون له صلاحية إحداث التغيير
- إيجاد الرؤية المناسبة لهذا التغيير
- إنشاء الشبكة المناسبة بين الرؤية والإستراتيجية لتحقيق التغيير
- التخلص من العوائق وتغيير الأسس الموجودة التي تعيق التغيير
- التخطيط لإيجاد انتصارات وانجازات علي المدى القصير لتحفيز العاملين علي تحقيق الانجاز البعيد المنشود
- تجميع الجهود والعمل علي زيادة الجهود الدعائية لهذا التغيير
- تطوير هذا التغيير لجعله مناسبا للبيئة الموجود بها المنظم

حدد كيرت ليفين (١٩٤٥) نموذجا لتحليل عملية التغيير .. ومن خلال هذا النموذج تمر عملية التغيير التنظيمي في أي منظمة بثلاث مراحل .

المرحلة الأولي: مرحلة التحليل والتخلي عن أسلوب الإدارة القديمة:

وفي هذه المرحلة يتم التخلي عن أساليب وأنماط الإدارة المعمول بها في السابق حيث لابد من تشجيع الإدارة خلال هذه المرحلة للعاملين علي تبني انماط وسلوكيات تتماشي مع أهداف المنظمة لإحداث عملية التغيير التنظيمي... وخلال هذه المرحلة لابد أن تقوم الإدارة بتشخيص القوي الرابعة لعملية التغيير حيث يتم التعرف علي الفوائد المتوقعة من عملية التغيير وكذلك الآثار المحتملة لعملية التغيير.

وتلعب القيادة الإدارية دورا رئيسيا في توضيح الرؤية والأهداف التي يراد تحقيقها التي يراد تحقيقها من خلال تبني عملية التغيير ، حيث تقوم الإدارة بإقناع العاملين في مختلف المستويات الإدارية بأهمية التغيير للمنظمة والعاملين ويتوقف نجاح عملية تنفيذ التغيير التنظيمي واستمرارها علي قناعة القيادات الإدارية ورغبتها في تبني عملية التغيير ، إذ ليس من المنطقي البدء في تنفيذ عملية التغيير التنظيمي في ظل عدم توافر قناعة بحتمية التغيير

المرحلة الثانية: مرحلة التحليل التغيير:

وتشمل سلسلة من التغييرات المتعلقة برؤية وأهداف إستراتيجية المنظمة والهياكل التنظيمية وخلال هذه المرحلة تحدد المنظمة أولوياتها في إحداث عملية التغيير التنظيمي

وتشمل أولويات المنظمة احد العناصر الآتية :

أ - الهياكل التنظيمية
ب - الموارد البشرية
ج - العمليات والإجراءات والمهام التي ستتبع لإحداث التغيير

وخلال هذه المرحلة لابد وان تضع القيادات الإدارية الرؤية الإستراتيجية للمنظمة ويعتبر تحديد رؤية وإدارة التغيير والأولويات وتقع مسئولية تحديد الرؤية بالدرجة الأولي علي القيادات الإدارية حيث يتم تحديد الاتجاه المستقبلي للشركة خلال فترة زمنية قادمة

المرحلة الثالثة: مرحلة تثبيت التغيير:

في هذه المرحلة تبدأ القيادات الإدارية القائمة علي التغيير تبني سياسات وأساليب من شأنها المحافظة علي الإجراءات التي تمت للتغيير ومتابعة ورصد وتقييم نتائج التغيير وتحليل النتائج وتحديد مدي ما تحقق من الأهداف نتيجة اتباع أسلوب التغيير وكذلك السلبيات التي ظهرت من تطبيق التغيير ومعالجتها فورا .

استراتيجيات التغيير:

هناك العديد من الاستراتيجيات التي تتبعها المنظمات لإحداث التغيير ومن هذه الاستراتيجيات :

وهي تقوم علي ضرورة مشاركة العاملين القيادات الإدارية في عملية التغيير واخذ أرائهم واقتراحاتهم نحو التغيير المنشود

استراتيجية الاحتواء :

وهي تقوم علي قيام الإدارة باحتواء العاملين من حيث رغباتهم ومتطلباتهم المادية والنفسية من اجل المعاونة علي نجاح التغيير

استراتيجية الإكراهية أو القهرية :

وهي تقوم علي قيام الإدارة بإجبار الإدارة للعاملين علي قبول التغيير بالترهيب والإجبار والتهديد في بعض الأحيان .

استراتيجية التمويه والمراوغة :

وهي تقوم علي تنفيذ إجراءات التغيير من خلال اتخاذ إجراءات ووعود للعاملين قد لا تتحقق .

ولكل إستراتيجية من تلك الاستراتيجيات الآليات الذي تستخدم للمساعدة في تأكيد التغيير وقد تكون من انجح الاستراتيجيات تلك التي تستخدم أسلوب المشاركة والإقناع حيث أثبتت العديد من الدراسات التطبيقية

وقد تأخذ المشاركة العديد من الأوجه كالمشاركة في فرق العمل أو الندوات أو المقابلات أو الاستقصاء

وترتبط تلك الاستراتيجيات بعملية التشخيص التي تقوم بها المنظمات عادة للتعرف علي نقاط القوة والضعف والفرص والمخاطر ..

فإذا لم تكن المنظمة قد قامت بهذه العملية فلن يكتب للتغيير الاستمرار وسيكون مصيره الفشل فعملية التشخيص توفر للقيادة أبعاد أساسية مهمة إما للبدء في تنفيذ التغيير أو التأجيل لمعالجة نقاط الضعف والتغلب عليها.

ويرتبط اختيار الإستراتيجية بتوافر المتطلبات الرئيسية لعملية التغيير (متطلبات تنظيمية - فنية - بشرية - مالية) وقد تلجأ

المنشأة لإستراتيجية خاطئة والتكاليف والآثار المحتملة عناصر أساسية وجوهرية لاختيار الإستراتيجية الملائمة

أنواع التغيير:

هناك نوعان رئيسيان للتغيير هما التغيير الاستراتيجي والتغيير الوظيفي

التغيير الاستراتيجي :

يرتبط التغيير الاستراتيجي بالقضايا الرئيسية طويلة الأجل التي تشغل المؤسسة وهو خطوة للمستقبل ولذلك يمكن تعريفه بصفة عامة بمصطلح الرؤية الإستراتيجية ويشمل هدف المؤسسة ورسالتها وفلسفتها المشتركة عن النمو والجودة والابتكار والقيم التي تخص العاملين واحتياجات الفئات والتقنيات المستخدمة ، ويقودنا هذا التعريف الشامل إلي تحديد مواصفات المراكز التنافسية جانب تدعيم هذه الأهداف بالسياسات التي تخص التسويق والمبيعات والتصنيع ومعالجة وتطوير المنتجات والتمويل وإدارة شئون الأفراد.

ويحدث التغيير الاستراتيجي في نطاق عدة عوامل هي البيئة الخارجية والموارد الداخلية للمؤسسة والإمكانيات والثقافة والهياكل والأنظمة ويتطلب التنفيذ الناجح التغيير الاستراتيجي تحليلا وتفهما كاملين لهذه العوامل في مرحلتي التكوين والتخطيط .

التغيير الوظيفي :

يرتبط التغيير الوظيفي بالنظم الحديثة والإجراءات والهياكل والتي لها أثر مباشر علي تنظيمات العمل داخل أي قطاع من المؤسسة وهذه التغييرات قد يكون أثرها اكبر علي العاملين من المتغيرات الإستراتيجية ولذلك فانه يجب التعامل معها بعناية فائقة.

ومن هنا نجد ان التغيير هو العملية الوحيدة المستمرة بالمؤسسة والمؤسسة الفعالة هي التي تتخذ خطوات متأنية لتدبير التغيير بسلاسة .

والمدخل لإدارة التغيير لا يسلم بان مفتاح النجاح يكمن فقط في القائد الذي يميل للتغيير والذي تسانده آليات الفعالة بل يسلم أيضا بان التغيير ينفذه العاملون وان تعرفهم ومساندتهم هما الأهم.

إدارة التغيير: هي كيفية استخدام أفضل الأساليب و أكثرهم فعالية لإحداث التغيير المنشود و مراحل إحداثه بغرض تحقيق أهداف المنظمة.

ومن أهم أهداف إدارة التغيير هو تحقيق الالتزام بالتغيير ومن ثم فان إدارة التغيير الناجحة تتطلب تفهما للآتي :

- الأنواع الرئيسية للتغيير
- كيفية تأثير التغيير علي الأفراد
- عملية التغيير
- كيفية إيجاد الالتزام بالتغيير

عملية التغيير:

التغيير كما عرفة (روزابث موريس كلفتر) هو تحليل الماضي لاستنباط التصرفات الحالية المطلوبة للمستقبل ، ويشمل التحرك من حالة الحضر إلي حالة انتقالية حتى نصل إلي الحالة المنشودة للمستقبل

وهذه العملية تبدأ بإدراكنا للحاجة للتغيير ومن الضروري أن نقرر بعد ذلك كيفية الانتقال من حالة إلي أخري

وإدارة عملية التغيير في هذه الحالة هي مرحلة حاسمة في عملية التغيير وهنا تنشأ مشكلات إدخال التغيير والتي يجب التغلب عليها مثل مقاومة التغيير والطاقة الغير موجهه والصراع وفقدان القوة الدافعة وهو ما يستلزم جهداً لمقاومة ردود الأفعال والمعوقات المحتملة لإدخال التغيير

ومرحلة إنشاء التغيير يمكن أن تكون عملية شاقة عند التخطيط للتغيير ويظن العاملون أن عملية التغيير عملية دقيقة ومنطقية بحتة تسير حسب خطة مرسومة ولكنها ليست كذلك علي الإطلاق ، أما عن كيفية التغيير فهو كما وصفه "بيترو" و "ويب" هو عملية تكرارية وتراكمية وإعادة صياغة صالحة للاستخدام

المدخل لإدارة التغيير:

أشار "ميشيل بيير" في مقالة لمجلة هارفارد بيزنس ريفيو لماذا لا تنجح برامج التغيير في إحداث التغيير المنشود واقترح "بيير" أن يتم وضع الأفراد داخل إطار تنظيمي جديد يعرض عليهم أدوارا ومسئوليات وعلاقات جديدة

وفي إطار ذلك حدد بيير ست خطوات للتغيير الفعال من وجهة نظر تنظيم المهام

أي إن إعادة تنظيم ادوار العاملين والمسئوليات والعلاقات الجديدة لحل مشكلات العمل وذلك حتى يمكن تحديد الأهداف والمهام تحديدا واضحا .

والهدف من هذه الخطوات هو بناء دورة مدعمة تدعيما ذاتيا للالتزام والتنسيق والكفاءة..

وهذه الخطوات هي:

١ . تهيئة الالتزام بالتغيير عن طريق التحليل المشترك للمشاكل

٢ . إيجاد رؤية مشتركة للتنظيم والإدارة وتحقيق الأهداف مثل خلق روح المنافسة

٣ . توفير الإجماع علي النظرة الجديدة والكفاءة لتشريعها للتقدم بها

٤ . نشر الحيوية والعزم الجديد علي كل الأقسام ليكتشف كل قسم طريقة للنظام الجديد

٥ . تأسيس الحيوية والعزم الجديد عن طريق السياسات والأنظمة والهياكل الرسمية

٦. مراجعة وتعديل الاستراتيجيات وفقا للمشاكل الناجمة عن عملية التغيير

ويرى الباحث إن المدخل الذي اقترحه "ميشيل بين" يعتبر مدخلا للإدارة الفعالة للتغيير ويرتبط به عدد من الإرشادات العامة نوردها فيما يلي

الإرشادات العامة لإدارة التغيير:

- تحقيق التغيير الدائم يتطلب التزاما شديدا وقيادة مسئولة
- يلزم فهم ثقافة المؤسسة ومستويات التغيير المطلوبة
- يجب أن تتناسب طبيعة المسئولية عن التغيير ومهاراتهم مع ظروف المؤسسة وإستراتيجية التغيير
- يراعى بناء بيئة عمل تساعد علي التغيير
- من الأفضل التعامل بحذر مع إستراتيجية التغيير وضرورة إشراك العاملين في برامج التغيير المختلفة ليشعروا بأنهم جزء من المؤسسة
- إيجاد نظام للمكافآت يشجع علي الابتكار ويعترف بالنجاح في إحداث التغيير
- يتضمن التغيير احتمالية حدوث الفشل التي يجب أن نتوقعها ونتعلم منها
- من الضروري الاهتمام بالوثائق والبيانات التي يتطلبها التغيير
- كثير من العاملين بالمؤسسات يرحبون بالتحديات والفرص التي يجلبها التغيير وهؤلاء يلزم اختيارهم كعوامل لإحداث التغيير
- مقاومة التغيير أمر حتمي وذلك إذا شعر الأفراد المعنيون بالتغيير أنهم سيصبحون أسوا حالا وقد تتسبب إدارة التغيير عديمة الكفاءة في إيجاد هذه المقاومة التي يجب أن تواجهها الإدارة بالشكل المناسب

استراتيجية تنفيذ التغيير:

يجب أن تشمل الإستراتيجية المنفذة للتغيير ما يؤدي إلي اكتساب فكر الالتزام بالتغيير من خلال المراحل التالية :

الإعداد:

في هذه المرحلة يتم الاتصال بالشخص أو الأشخاص الذين قد يحتمل تأثرهم بالتغيير المقترح ليكونوا علي علم به

القبول:

وهي المرحلة التالية وفيها تقدم المعلومات عن الهدف من التغيير والطريقة المقترحة لتنفيذه وتوضيح آثاره علي المعنيين به ، ويفهم من ذلك هو تقديم مفهوم معني التغيير والحصول علي رد فعل ايجابي من العاملين ويكون ذلك عن طريق إتباع الخطوات التالية :

- إذا كان التغيير متمشيا مع رسالة المؤسسة وقيمها
- إذا كان التغيير لا يردهم
- إذا كان التغيير يوفي باحتياجات المعنيين

- توافر سبب قوي وواضح للتغيير
- قيام المعنيين بتخطيط برامج التغيير وتنفيذها مقابل الحصول علي تأييد العاملين
- اتخاذ الخطوات الكفيلة لتخفيف الآثار الضارة للتغيير

ويري الباحث انه من العسير بل من المستحيل توفير كل هذه المتطلبات ، لذا يجب ألا يستهان بأهمية المشاكل الناجمة عن اكتساب الالتزام بالتغيير .

ومن الجدير بالذكر انه يجب أثناء هذه المرحلة ملاحظة ردود الأفعال الايجابية والسلبية للتغيير واتخاذ الإجراءات اللازمة وفقا لذلك ويتم أيضا في هذه المرحلة تعديل الخطط الأصلية لمواجهة التحفظات القانونية أو الأفكار المضادة لها

٣. الالتزام:

وفي هذه المرحلة يتم تنفيذ التغيير وهنا يجب السيطرة علي عملية التغيير وردود الأفعال المتباينة للعاملين وستظهر بالطبع عقبات ومشكلات ومعوقات غير متوقعة وردود فعل سلبية من جانب من سيواجهون تحقيق التغيير ومن الضروري بمكان أن يتم تقديم الرد علي النقد الشروع الموجه للتغيير ومبررات إحداثه كما هو مخطط له . وبعد التنفيذ علي هذا النحو يجب أن يتم تبني التغيير بعد أن ثبت جدواه ويتم اتخاذ القرار في هذه المرحلة إما الاستمرار في التغيير وإما بتعديله وإما بإلغائه ويجب أن نأخذ في اعتبارنا أراء المشاركين في التغيير

وأخيرا فانه بعد إجراء التعديلات الإضافية المطلوبة يتم الاعتراف بالتغيير ويصبح جزءا لا يتجزأ من ثقافة المؤسسة وأعمالها .

مبادئ إدارة التغيير:

لا توجد مبادئ ثابتة تسير عليها إدارة التغير أثناء تنفيذ التغير المنشود .. فكل منظمة ظروفها وثقافتها التنظيمية و أهدافها الخاصة و هي تختلف عن مثيلاتها .

و بمكن رصد حركة تغير شامل في نهاية القرن الماضي و بداية القرن الحالي تمثلت في التقدم الفني و الطرق والأساليب التي أصبحت معها إدارة الموارد المادية و الموارد البشرية تمثل مشكلة الأمر الذي يتطلب اتخاذ إجراءات لحسن إدارتها و هو ما استلزم الاستعانة بنوعية معينة من المديرين الذين لديهم أفكاراً متقدمة لإدارة التغير .

وقد استطاع الباحث من خلال قراءاته في هذا الموضوع رصدا بعض العموميات التي يمكن مراعاة تنفيذها لإدارة التغير و هي تتغير حسب ظروف كل منظمة .

- تكون ادارة التغيير مرتبطة بنوعية التغيير نفسه من حيث كونه ماديا او معنويا
- يجب علي القيادات الادارية ان تتولي عملية البحث عن المبدعين والافكار الجيدة التي تسهم في فعالية التغيير المطلوب سواء أكان هؤلاء المبدعين من داخل المنظمة وهو ما يفضل بالطبع او من خارج المنظمة .
- الاهتمام بمن يحاولون تحقيق التقدم والرقي لمنظماتهم ولانفسهم
- مراعاة انه دائما ما يوجد بعض الافراد الذين يرفضون التغيير نهائيا وعادة ماتعجز هذه الفئة عن اتخاذ القرارات السليمة في محيط العمل
- مراعاة ان كل تغيير في بدايته صعب حتي يتم التعود عليه وعلي ذلك يجب علي ادارة التغيير ان تنتج اسلوب التدرج في مراحل التغيير وتراعي فيها استعداد العاملين وقدراتهم وقدرات القائم بالتغيير .
- في المنظمات الكبيرة تتسارع وتيرة التغيير بشكل اكبر وهو وان كان ايجابيا في حد ذاته الا انه في المقابل يواجه بمقاومة للتغيير ايضا بشكل اكبر حيث تختلف ثقافة المنظمة وقيمة وعادات وعلاقات العاملين عن مثيلاتها في المنظمات الصغيرة

مجالات التغيروالتطوير:

ينصب التغير و التطوير المطلوب إحداثه داخل المنظمة على ثلاثة عناصر:

١ - الأفراد.
٢- جماعات العمل.
٣- التنظيم.

وهى عناصر رئيسية و هامة الى الدرجة التى تؤثر فى أداء المنظمة ,و سنتولى عرضها كل على حدة لبيان مدى اهميتها .

١- الأفراد:

حينما يصل الامر الى عدم توافق الافراد مع المنظمة مما يسبب مشاكل الاداء السيء و انخفاض الرضا عن العمل .. و زيادة نسبة دوران العمالة و كثرة الغياب و التمارض و التأخير و قلة الانتاج و عدم جودته ,فإنه يجب إجراء بعض التدخلات في الانظمة المؤثرة على الافراد لكى نعيد التوافق و التطابق بين أهداف المنظمة و رسالتها وبين أهداف و دوافع العاملين و آمالهم.

و يرصد الباحث من خلال الدراسات و القراءات في هذا المجال السلوكيات التى تتغير فى الافراد و التي تستوجب التغير:

١- عدم الثقة في الرؤساء من حيث قدرتهم على القيادة .
٢- الاهتمام بالعوائد و المزايا على حساب الجودة المطلوبة من الاعمال .
٣- عدم الثقة في انظمة التحفيز او العقاب المطبقة داخل الادارة.
٤- تغليب المصلحة الشخصية على مصلحة العمل .
٥- كثرة الغياب و التمارض و الاستئذان من العمل .
٦- الاهتمام بالاجور دون أداء متميز فى المقابل .

و التغير الحادث في سلوكيات و تفكير العاملين بالشكل السابق بيانه يستوجب إحداث تغير جوهرى في إدارة الموارد البشرية بالشكل الذي يعيد ثقة العاملين في الإدارة و العكس بحيث تتطابق أهداف الادارة مع اهداف العاملين.

٢- جماعات العمل:

بدايةً جماعات العمل عبارة عن الأقسام و العنابر والادارات والمجالس التي تجمع العاملين كالنوادى او المساجد .. وهى تعد حلقة وصل بين الافراد و بعضهم من ناحية و بين الافراد و ادارة المنظمة من ناحية اخرى .

و تبرز اهمية جماعات العمل في انها تشد أجزاء التنظيم لبعضها البعض و هي تعتبر المصدر الرئيسي لتنمية المهارات خاصة مهارات القيادة و الخطابة و التبعية و الانصياع لرأى الجماعة و التعاون في العمل .

ويتغير في جماعات العمل:

- تتغير قيم ومعايير جماعات العمل من آن لآخر... و تتغير الأنماط السلوكية التي يمكن ان تكون مقبولة من الجماعات في وقت ما و تصبح غير مقبولة حالياً .. أو تحتاج للتغيير.
- قوة صلابة الجماعة .. تؤثر بالسلب أو بالإيجاب على محاولات التطوير التنظيمي .
- أساليب الاتصال و نقل المعلومات إذا تعد فى الجماعة فإنها تؤثر بشكل بالغ على إستراتيجية التطوير التنظيمى المقترحة.
- الشكل العام للجماعة إذا حدث به تغييرات سواء بانسحاب افراد او التحاق افراد آخرين يؤثر على أسلوب التطوير التنظيمى .

أهداف الجماعة في حد ذاتها قابلة للتغير حسب المتغيرات المحيطة في المنظمة .. وهو يجعل التطوير التنظيمي يتأثر بهذه التغييرات.

- التنظيم:

هو الكيان الذي يمثل أطراف المنظمة بغرض تحقيق أهداف محددة لها و يتكون هذا الكيان من هياكل الوظائف و الأعمال وأساليب وإجراءات العمل.. و يلزم أن يعمل التفسير المنشود على إقامة التوازن في مكونات هذا التنظيم لضمان الفعالية التنظيمية.

وتبرز أهمية التنظيم في إنه هو الهيكل الذى يشمل الوظائف داخل المنظمة و التي يتحقق من خلالها أهداف المنظمة و هو أيضاً الهيكل الحاكم لأنظمة الاتصالات و المعلومات و يتعدد من خلاله الاشخاص الذين لهم سلطة إصدار النشرات و

الدوريات في المنظمة و يحدد أيضاً كيفية إنسياب المعلومات بين الإدارات والأفراد.

كما إنه يمثل عصب العملية الإدارية حيث يضم السياسات والإجراءات و السلطات الممنوحة للوظائف الإشرافية و القيادية وتتبين القواعد التي تحكم أداء العمليات الإدارية من تخطيط وتنظيم و رقابة و إتخاذ قرارات و تقييم أداء...

■ وينصب التغيير في التنظيم على :

- الأقسام و الإدارات الفرعية فى المنظمة .. بحيث يمكن ان تدمج أقسام وإدارات أو تستحدث أقسام و إدارات أخرى .
- بطاقة وصف الوظيفة .. و إعادة تسمية الوظيفة بالشكل الجديد الذي يحقق معه التطوير المنشود.

ومن خلال التغيير الحادث في العناصر السابقة جميعاً أو أياً منها ,فإنه التطوير المطلوب يجب أن يكون متسقاً مع طبيعة الأفراد و أهدافهم و دوافعهم و علاقتهم بالسلطة و علاقتهم ببعضهم من خلال جماعات العمل و كذلك يجب أن يراعي الهيكل التنظيمي للمنظمة سواء في مجال الاتصالات و المعلومات أو هيكل العمليات الإدارية أو هيكل الوظائف .. حتى يخرج التطوير المنشود معبراً عن طموحات الأدارة نحو الأداء الفعال و المنافسة في ظل السوق في البيئة المحيطة.

ردود أفعال التغيير:

ردود أفعال المتأثرين بالتغيير قد تتميز بعدم التصديق أو بالقول أو بغيرها من ردود الأفعال وفي إجمالها تمثل نوعا من المقاومة وهو الأمر الذي يتطلب مجهودا من المنظمات والمديرين لإقناع العاملين بجدوى التغيير ويمكن تحديد عدد من ردود الأفعال التي تظهر علي العاملين عند بدء تطبيق فكر التغيير منها علي سبيل المثال وليس الحصر :

- الصدفة : وهي تعطي انطباعا عن العامل بعدم القدرة علي الاتزان وعدم امكانية التصرف
- الذنب : وهو شعور يتولد لدي الموظف يشعر الموظف انه اخطأ ونتيجة لذلك قامت الإدارة بانتهاجها أسلوب التغيير .
- التأنيب: قيام العامل بتأنيب زملائه علي تقصيرهم وهو ما دعا الإدارة لضرورة إحداث التغيير
- التبرير: قيام العامل بتبرير اتجاه الإدارة نحو التغيير
- القبول: الخضوع للفكر الجديد للتغيير

أسباب مقاومة التغيير:

- عندما تكون الأهداف غير واضحة
- عندما يكون الأشخاص المتأثرين بالتغيير غير مشتركين في إجرائه
- عندما يكون هناك تعارض بين الآراء المثارة في عملية التغيير
- التغيير السريع جدا يولد مقاومة سريعة
- عدم ثقة العاملين في القائمين علي التغيير
- عندما يكون التغيير قائما علي أسباب شخصية
- إذا تجاهل التغيير قواعد العمل السائدة
- إذا ما ترتب علي التغيير تكليف العاملين بأعباء إضافية في العمل والحياة
- إذا تسرب الفشل في التغيير إلي نفوس العاملين
- ضعف الاتصالات بين القائمين علي التغيير والعاملين
- إذا كان التغيير مرتبطا بالتهديد بفقد الوظيفة
- إذا كانت خبرات الموظفين عن إن التغييرات السابقة كلها باءت بالفشل

ومما سبق تبين لنا إن التغيير والتطوير التنظيمي يلاقي صعوبة بالغة ويرجع ذلك إلي المقاومة المحتملة من جانب الأطراف المتأثرة به وعلي ذلك وجب علي القائمين أن يقوموا بعملية التخطيط الجيد للتغيير قبل تنفيذه لهذا ينصح الخبراء بمراعاة الآتي:

■ ضرورة إشراك العاملين في التغيير
■ توفير وسائل الاتصالات والمعلومات بين الإدارة والعاملين
■ مراعاة تقاليد وأعراف العمل
■ الاستحواذ علي ثقة العاملين ونقاباتهم
■ الاستحواذ علي الثقة الرسمية
■ إعداد البرامج التدريبية التي تسهم في تقبل مراحل التغيير

وتستطيع الإدارة أن تساعد العاملين علي الإحساس بأهمية التغيير ورؤية الأحداث علي حقيقتها وتفسيرها التفسير الصحيح الواقعي الذي يساعد علي الاستجابة للتغيير

ويجب علي الإدارة أن تنشئ مناخا صحيا صالحا للتغيير وذلك بتوسيع قاعدة الاتصالات ونقل المعلومات بين الإدارة والأفراد ويجب علي الإدارة أن تبني التخطيط السليم للتغيير من خلال التعرف علي متطلبات العمل والعاملين واتجاهاتهم في ضوء التغيير المنشود ولعل دوافع ورغبات العاملين في المؤسسة امثل في حال توجهها نحو التغيير المطلوب استفادة عظيمة للمؤسسة الطامحة في التغيير في سبيل تقليل المقاومة ضد إحداث التغيير في المنظمة .

والعنصر البشري هو أهم مورد يجب أن يناله التغيير والتطوير.. والعنصر البشري هو الرأسمال الرئيسي الذي يجب أن يعتمد عليه المنظمة في إحداث التطوير التنظيمي وسنتناول في الفصل التالي مدخلا عن أهمية التنمية البشرية في إحداث التطوير في المؤسسات

هناك العديد من العوامل الداخلية والخارجية التي تفرض ضرورة النظر بعين الاعتبار للتغيير والتطوير علي سبيل المثال :

• التحولات العالمية متمثلة في نظام العولمة وما تفرضه من اتفاقيات ونظم علي جميع الدول الالتزام بها في المجالات التجارية والعلاقات الدولية ومواجهة العنف (الإرهاب) وغيرها
• التحديات التي تواجه المنظمات المصرية متمثلة في زيادة السكان و معدلات التنمية البطيئة و الضغوط الخاصة بتقليل الاعتماد على التمويل الخارجي و تحديث التكنولوجيا و تراجع مستوى الأداء الفردي و ازدياد فكر اللامسئولية و عدم المبالاة
• ضرورة ملاحقة التطورات السريعة المتلاحقة في مجال العلم وذلك لضمان إيجاد مكان للمنظمة في مواجهة المنافسة المحيطة
• إضافة إلي أن الجو العام السائد في المجتمع المصري حاليا يشهد تحولا سياسيا أتاح إيجاد فرصة للتحول السياسي والمجتمع المصري و هو فتح باب النقد و المساءلة و الاعتداد بالرأى المعارض ومواجهة الفساد و الخلل في أداء المنظمات والمؤسسات الحكومية وهو ما ينعكس بدوره علي المنظمات والمؤسسات الخاصة التي تستمد قوتها من التنظيم الرسمي وغير الرسمي و تتأثر بما يحدث حولها من تغيرات قي المجتمع المحيط و عندما يتراجع أداء المنظمة بدرجة واضحة و تسود حالة من عدم الرضا و تظهر الحاجة إلي التغيير الشامل الذي يمتد إلي جميع عناصر المنظمة فان استراتيجية التطوير التنظيمي تكون ضرورية لإحداث ذلك التغيير و تقوم علي ايجادة ترتيب و توفيق العناصر السابقة و مكوناتها بشكل جيد و وفق علاقات عمل جيدة مع إعادة توزيع الأدوار و تكاملها حتى تصل المنظمة إلي مستوى الجودة العالية و بما يحقق الرضا للمتعاملين مع المنظمة داخليا أو خارجيا و هو يفرق بارتفاع مستوى الفاعلية التنظيمية للمؤسسة جراء إعادة وصف بطاقات الأعمال و تعديل الهياكل التنظيمية للوحدات الفردية و إعادة تشكيل العنصر البشري و تدريبه و تحفيزه

و حسن اختياره و توظيفه بالشكل الجيد الذي يحقق للمنظمة أهدافها

وليس خافيا أن العنصر البشري هو قوة اقتصادية كاملة للمنظمة ورأس مال من أصول المنظمة ولذلك فانه يجب الاعتناء به والاستفادة منه حتى يحقق العائد المرجو منه.. وهو ما ستشير إليه لاحقا.

كيف يتغير العاملون:

إذا أردنا أن نستوضح جيدا الطرق التي يتغير بها العاملون فانه علينا الرجوع للافتراضات الاتيه :

١ - يكون اختيار العاملين لتصرفاتهم اختيارا واعيا

٢ - المعلومات التي يستخدمها العاملون في اختيار لتصرفاتهم تستمد من الجانبين وتتم اختياراته على أساس :

- الأمور المهنية بالنسبة لهم
- أرائهم عن قدراتهم على التصرف بطرق معينة
- العواقب التي يتوقعون حدوثها نتيجة للتصرفات التي يفعلونها

وهنا يستعرض الباحث بنود نظرية "باندورا" للمعنيين بإدارة التغيير :

- كلما توثقت الصلة بين تصرف معين ونتيجة معينة زادت احتمالات القيام بهذا التصرف
- كلما اشتدت رغبينا في تحقيق النتائج ازدادت احتمالات القيام بهذا التصرف الذي يؤدي إلي هذه النتائج
- كلما ازدادت ثقتنا في القيام بتصرف جديد بصفة فعلية ازدادت محاولاتنا للقيام بها

وإذا أردنا تغيير تصرف العاملين فانه يجب علينا تغيير البيئة التي يعملون بها وإقناعهم بان هذا التصرف الجديد المطلوب يستطيعون القيام به عن طريق التدريب والتعلم وإقناعهم بان هذا التصرف سيؤدي إلي نتائج سيقدرونها وعموما فان الطريق لن يكون سهلا ...

ولذلك فانه يجب على المنشأة أن تتولي تدريب وتعليم وتأهيل موظفيها ليتقبلوا الفكر الجديد للتغيير

دور القيادة التحويلية في إدارة التغيير:

هناك اعتراف واضح بالارتباط التام بين القيادة والثقافة في عملية التغيير وانه يمكن للشخص من خلال القيادة فقط وبصورة جادة إيجاد ورعاية بيئة تتكيف مع التغيير... وهناك عدد من الأساليب والوسائل التي يمكن من خلالها للقائد أن يؤثر على ثقافة العاملين في المنظمة

وتشمل هذه الأساليب سلوك القيادة التحويلية مثل توجيه الاهتمام للأحداث الحرجة والاستجابة للأزمات وكذلك توزيع المكافآت واختيار الموظفين والاستغناء عنهم .

إن القيادة أساسية أثناء تطوير وتغيير الثقافة التنظيمية حيث تحتاج للمتابعة..ويعتقد بعض علماء الإدارة وبينهم Bassأن بقاء أي منظمة يعتمد على توجيه الثقافة التي أوجدتها القيادة الفعالة وهو أمر صحي خاصة عندما تواجه المنظمة مرحلة التغيير.

ومن ابرز الأمور وضوحا في التمييز بين التغييرات الثقافية الناجحة وتلك الفاشلة هو القيادة على المستويات العليا فالقيادات تلهم التابعين وتساعد في تكوين ثقافة تتكيف مع المتغيرات وتمتلك مقومات القيادة التحويلية وهم الذين يكونون قادرين على إيصال رؤيتهم بشكل يسمح للأفراد بالتحدي وتحفيز الإدارة الوسطى على تولي زمام الأمور القيادية ويعتبر تحقيق التغيير سمة أساسية للقيادة التحويلية حيث أن تحديد التغيير الذي يتولاه القائد التحويلي يرتكز على أسلوبين أهمهما التغيير الحادث في سلوكيات واتجاهات التابعين والتركيز الأساسي في هذين الأسلوبين يكمن في تفعيل دور القائد التحويلي في تحفيز التابعين

وقد ركز بعض علماء الإدارة على التغييرات التنظيمية واعتبروا أن التغييرات في سلوكيات التابعين أحد المتطلبات الجوهرية المرتبطة بعملية التغيير التنظيمي وتتطلب القيادة الفعالة توافر مجموعة من الكفاءات الأساسية للقيادة الفعالة مثل:

- إيجاد حجة مقنعة لتبني التغيير حيث يشرك القائد جميع العاملين في إدراك حاجة المنشاة لتبني التغيير
- إحداث تغيير تنظيمي في المؤسسة والتأكد من أن التغيير قد بني على أساس تفهم عميق لاحتياجات المنشاة ودعم مجموعة من العمليات والأدوات
- مشاركة وإدماج جميع العاملين في المنشاة بالالتزام بالتغيير
- التنفيذ والمحافظة على التغييرات وبناء وتطوير خطة فعالة لتنفيذ التغيير والتأكد من إيجاد خطة ومتابعة له
- تطوير القدرات والتأكد من تطوير قدرات الأفراد للعمل على مواجهة متطلبات التغيير ودعمهم ومساندتهم خلال مراحل التغيير

ومن خلال مراجعة ما سبق يمكن الخروج بإطار لدور القيادة التحويلية في عملية إدارة التغيير .

رياح التغيير في المنظمات المصرية:

إن المجتمع المصري والاقتصاد المصري يمران اليوم بمرحلة هامة جدا من التحول من النظام الاقتصادي كقطاع عام يحكمه المركزية وتوجيه الدولة إلي التخصصية حيث تسود المنافسة والخضوع إلي آلية العرض والطلب . ومن هذا المنطلق وجب على منظماتنا المصرية أن تتأهل لمواجهة رياح التغيير والتطوير حتى تكون هذه المواجهة ايجابية فقد وجب قبل إحداث عملية التطوير أن تتحدد الفلسفة الأساسية التي يمكن الانتهاج عليها وبمعني آخر التعرف على المداخل المتاحة للتطوير واختيار الأنسب منها .

وتدور أهداف التغيير حول ثلاث محور رئيسية

الأول: المستفيد من التغيير ■ الفرد ■الجماعة ■ المنظمة

الثاني: المستهدف من التغيير × إحداث التغيير الفكري (القيم والإدراك والمواقف)
السلوكي (القدرات والأفعال)
الإجرائي (قواعد العمل)
الهيكلي (الهيكل العام - قنوات الاتصال -
تدفق السلطة)

الثالث: مجال التغيير ■التغيير في القدرات الشخصية للأفراد
العلاقات بين الأفراد
قدرات جماعة العمل

العبارة السابقة تمثل في الواقع المنطق وراء اعتبار تطوير المنظمة جزءا من نظام إدارة الموارد البشرية فإذا لم يكن هناك مفهوم يخطط لتحسين المناخ التنظيمي للمنظمة من خلال تدخل خارجي فان فاعلية الموارد البشرية ستكون منخفضة وإذا لم يكن هناك مجهود مخطط لتحسين درجة الثقة بين الأفراد في المنظمة فان فعالية الموارد البشرية ستكون منخفضة وإذا لم يكن مستوي الصراحة بين الأفراد المجموعات ضعيفا فانه أيضا ستكون فعالية الموارد البشرية منخفضة .

إن بيئة العمل التي فيها الموظف مهمة جدا والمناخ الذي يعمل فيه مهم وهناك فرق كبير بين التدريب أو التطوير الفردي وبين التطوير التنظيمي الكلي فالتركيز في الأول على الفرد أما التركيز في الثاني فيكون على جماعات العمل

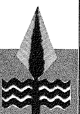
الذنب : وهو شعور يتولد لدي الموظف يشعر الموظف انه اخطأ ونتيجة لذلك قامت الإدارة بانتهاجها أسلوب التغيير .

التأنيب: قيام العامل بتأنيب زملائه على تقصيرهم وهو ما دعا الإدارة لضرورة إحداث التغيير

التبرير: قيام العامل بتبرير اتجاه الإدارة نحو التغيير

القبول: الخضوع للفكر الجديد للتغيير

وزارة البترول الهيئة المصرية العامة للثروة المعدنية



مشروع فوسفات الوادي الجديد

الموقــع : يقع مـشروع فـوسـفـات الوادى الجـديد بهضـبـة أبوطرطور بين واحتى الخـارجة والداخلة فى الجنوب الغربى من جمهورية مـصر العربية على بعد ٦٠ كيلو من مدينة الخارجة.

الهدف من المشروع :

استـخراج خامـات اقتصادية واسـتراتيجـية وهى الفـوسـفـات التى تسـتـخـدم فى تصنيع الأسـمـدة الفـوسفاتيـة اللازمة لأعـمال الزراعـة بالإضافـة إلى استخدامها فى تصنيع حمض الفوسفوريك المستخدم فى كثير من الصناعات الكيميائية والطبية.

منطقة البحث :

تشمل المنطقة التى تم إجراء الأبحـاث عليها حوالى ١١٢ كم من هضـبـة أبـو طرطور وتقـدر كـمـيات احـتـياطى الخـام التى تم التـوصل إليـهـا بحـوالى (٩٨٧,٨) مليون طـن ونسبـة تركـيز خـامس أكسـيد الفوسـفور فى حوالى ٢٦٪ ويـوجد الخام فى طبـقة مستوية سمكها حوالى (٤,٥) متر.

التطور التاريخى لتنفيذ مشروع فوسفات الوادى الجديد :

١ – تم إجراء أعمـال الكشف الجيولوجى فى بداية السبعـينات من القرن المنصرم بواسطة هيئة المساحة الجيولوجية وبالتعاون مع معهد الأبحاث السوفيتى.

٢ – عام ١٩٧٤ تولت الهيئة العامة لتنفيذ مجمع الحديد والصلب الإشراف على تنفيذ المشروع.

٣ – تم تصميم المشروع لإنتاج ٧ مليون طن ركاز سنوياً لـكل من السـوق المحلى والتـصـديـر وذلك بالتعاون مع الخبرة السوفيتية.

٤ – نظراً لتـغـير الظروف السـيـاسـيـة للاتحـاد السوفـيتى تم إعادة الدراسة مع بيت خبـرة فرنسى سويسرى وذلك عام ١٩٨٢.

٥ – أشرفت وزارة الصناعة والثـروة المعدنية على تفـيذ المشروع حتى لاتتـعرض مـصـر لإسـتـيراد الفوسـفات وأوصت بضرورة إقامـة مجمع كيمـيائى لإنتاج الأسـمـدة وحامض الفوسـفـوريك ليكون مكملاً للمشروع.

٦ – تم التعاقد على توريد المعدات اللازمة لتنفيذ المشروع مع كلا من روسيا وأوكرانيا وفرنسا وألمانيا والسويد وكذا إنجلترا.

٧ – تم نقل تبعية هيئة المساحة الجيولوجية لوزارة البترول والمشروع للهيئة بناء على القرار الجـمهورى بتاريخ ٢٠٠٤/١٠/١٤

٨ – بتاريخ ٢٠٠٥/٢/١٩ وبموجب القرار رقم ١٢٨ الصادر من السـيد المهندس / وزير التـجارة الخـارجيـة والصناعة وبـها تم فـصل المشروعـات التكـمـيليـة والمتـمـثلة فـى خط سكة حـديد من أبو طرطور إلى سـفاجا خطوط الـضغط العالى مـحطة المحولات – ميناء سفاجا من المركز المالى للمشروع والإبـقاء عليـهـا بالمركـز المـالى للهيـئـة لتنفيـذ المشروعات الصـناعية والتعدينية وكذا رأت اللجنة أنه لعـدم ارتباط المدينة السكنية بالمشروع الإبـقاء عليها بالمركز المالى للهيئة العامة لتنفيذ المشروعات الصناعـية والتـعـدينية وقـد تبين أن للجنة وجـود مشروعى ضمن المشروعات التكميلية وهم :

١ – مشـروع توفـير المياه بمنطقة المنـاجم وشبكة الآبار.

٢ – مشروع استكمال الطريق البرى للفوسفات.

وقـد رأت اللجـنة أن هذين المشـروعين مـرتبطين ارتباطاً وثيقاً بالمشروع ويتم استغلالها بمعرفته وعليه تم نقل تكلفتـهـا من المركز المالى للهيـئة العامة لتـنفيذ المشروعات الصناعـية والتـعـدينية إلى المركـز المالى للمشروع.

الموقف المالى للمشروع :

لم تعتـمد وزارة المالية ووزارة التنمـية الإدارية أى مـبـالغ للمـشـروع لتـمـويل عـمـليـة الصـرف على المصـروفات الجـارية والاسـتـثـمـاريـة وحـفـاظاً على اسـتمرارية العملية الإنتـاجية ولمداركـة الاحتـياطات الضرورية من الأجـور والمستلزمـات يتم الصرف من إيرادات مبـيعات ركاز خـام الفوسفـات بالمشروع من السنة المالية الحالية والسنوات السابقة.

وصف المشروع :

١ – منطقة المناجم

١ –١ – مناجم تحت السطح

يتم التـعدين (الاسـتـخـراج) بنظام الحـائط الطويل بواجهـة يبلغ عرضها ١٥٠ مـتر وارتفاعهـا ٣,٢ متر وبطول يتراوح من ١١٠٠ إلى ١٢٥٠ متر ويخدم كل حائط ثلاثة أنفاق طبقاً لما يلى:

- النفق الرئيسى لنقل الخام.
- النفق المصاحب لنقل الأفراد والمعدات القهرية.
- نفق المؤخرة للتـغذية الهيـدروليكية والكهـربائية

كمـا يخدمها وحـدة تهوية ووحدة طلمبـات وضواغط الهواء وورش الصيانة.

١ – ٢ – المناجم فوق السطح :

حيث يتم استخراج خام الفوسفات بطريقة التعدين السطحى للخـام المتواجـد تحت أعمـاق بسيطة تـقدر الاحتياطى بحوالى (٦٠) مليون طن.

٢ – منطقة صوامع تخزين الخام

والتى تتكون من خـمسـة صـوامع بطاقة حـوالى ١٥٠٠ طن لكل صومعة.

٣ – وحدة تكسير وتصنيف وتجنيس الخام

تحتوى على غرابيل منتجات ٦٠ مم وكسارة بطاقة إنتاجية تبلغ ٢٤٠ طن فى الساعة.

٤ – مصنع التركيز وملحقاته

٥ – مصنع التركيز وملحقاته :

يتكون مـصنع التركـيز من ثلاث خطوط إنـتاج تم تنفيذ خط إنـتاج واحد ويتم تغذية بالخـام من منطقة التصنيف عن طريق مجموعة من السيور الناقلة حيث يشتمل الخط الواحد على الآتى :

١ – وحدة غسيل الخام

٢ – غربال الخام الرطب

٣ – هيدروسيكلونات مائية

٤ – ماكينات فرك الخام

٥ – مصنفات مائية

٦ – وحدة الفصل المغناطيسى وملحقاته

٧ – فلاتر ترشيح الركاز

٨ – مغلظ لإعادة استخدام المياه

٦ – مخزن الركاز الرطب

حيث يتم فيه تخزين الركاز الرطب

٧ – الفرن الدوار لتجفيف الخام

يقوم بـتجفـيف الركاز الرطب ويصل بالـركاز إلى نسبة الرطوبة العالمية وهى أقل من ٣٪

٨ – مخزن الركاز الجاف

يتم فيه تخزين الركاز تمهيداً لشحنه

كمية الإنتاج

ارتفـعت كمـية الإنتـاج من خـام الفوسـفـات عـام ٢٠٠٧ / ٢٠٠٨ إلى ١٨٠٩٢٢ طن مـقـابل ٩٨٨٣٢ طن عام ٢٠٠٦/ ٢٠٠٧ نحو ٨٢٠٩٠ بنسبة ٨٣٪ كما تم التعاقد مع مقاول استخراج مليون طن سنوياً.

كمية المبيعات :

ارتفعت كـمية المبيعات من خام الفـوسفـات عام ٢٠٠٧/ ٢٠٠٨ إلى ١٥٩٣١٤ طن مـقـابل ١٣٤٧٠٠ طن ٢٠٠٦/ ٢٠٠٧ نحو ٢٤٦١٤ بنسبة ١٨,٣٪

إيرادات النشاط

ارتفـعت إيرادات النشاط من بيع خـام الفوسـفـات ٢٠٠٧/ ٢٠٠٨ إلى ٤٥,٦٥١ مليـون جنيـه مـقـابل ٢٤,٩٠٠ مليـون جنيـه عـام ٢٠٠٦/ ٢٠٠٧ بـنحـو ٢٠,٧٥١ مليون جنيه بنسبة ٨٣,٣٪

المخزون :

كمية المخزون فى ٢٠٠٨/٦/٣٠

خامات ركزه بعد رحلة الغسيل ٢٤٣ ألف طن

خامات ركزة جافة

خامات قـابلة للتركيز خـارج فوهة المنجم ٥٤ ألف طن

حيث نسبة التركيز تتراوح بين ٢٪ فو ٥أ٢ – ٣٢٪ فو ٥أ٢

العمالة والأجور :

عدد العاملين بالمشروع تقدر بحوالى ٩٧١ عاملاً.

٣٥٥ دائمين – ٦١٦ مؤقتين

تصل أجورهم إلى ٢٤ مليون جنيه

أهم الخامات المتوفرة بهضبة أبو طرطور والتى يمكن استغلالها فى الصناعات التعدينية :

١ – الفوسفات

يسـتـخـدم الفـوسـفــات فى صناعـة الأسـمـدة الفوسـفاتيـة والأحـماض مثل حـمض الفوسـفوريك والفوسفور العنصرى.

٢ – الجر الجيرى

يغطى الهـضبة الشـرقيـة والشماليـة حتى مـركز الفرافرة بالإضافـة إلى تواجده بجبل الطير والطروان وجـبل غننية ويـسـتـخدم الجـر الجـيرى فى الحـديد والصلب وصناعـة الأسـمنت وتنقـيـة المياه العكرة ودبـاغة الجلود وطبقة أساس للطرق.

٣ – الجلوكانانتى : ويستخدم فى صناعة البويات.

٤ – كبـرتيد الجـر ويسـتـخدم فى صناعـة حمض الكبرتيك

٥ – عناصر أرضية أخرى.

الأمن الصناعى

المشـروع يوفـر جـمـيع وسـائل الحـماية والوقـاية للعاملين بالمناجم.



جهود الهيئة العامة للاستثمار لدفع عجلة الاستثمار بالمحافظات

تعتمد إستراتيجية وزارة الاستثمار للترويج على أساس توزيع الاستثمارات على المستوى القومي طبقا للموارد الطبيعية والبشرية والخصائص الاقتصادية لكل محافظة، وذلك من خلال إلقاء الضوء على المحافظات المختلفة وإبراز ميزاتها الاقتصادية والطبيعية والبشرية، وتهيئة المناخ الجاذب للاستثمار لتحقيق المزيد من العدالة في توزيع الاستثمارات على المستوى القومي.

ومن أجل تطبيق هذه الإستراتيجية، اجتازت الهيئة العامة للاستثمار مرحلة تغييرات وإعادة هيكلة شاملة من أجل التحول إلى أداة أكثر فاعلية لترويج الاستثمار، ولتشجيع الاستثمار المحلي والأجنبي على حد سواء، ومن هنا نشأت فكرة إنشاء قطاع يهتم في الأساس بشئون الاستثمار في المحافظات، كاستجابة لمقتضيات *تطوير دور الهيئة العامة للاستثمار في المحافظات* حيث تعمل الهيئة من خلال ستة محاور على النحو التالي :

الانتشار الجغرافي

يأتي حرص الهيئة العامة للاستثمار على تحقيق الانتشار الجغرافي في المحافظات، بهدف إبراز ما تتمتع به المحافظات من مزايا نسبية، فضلاً عن تحديد الفرص الاستثمارية المتاحة، والتوفيق بين الفرصة والمستثمر عن طريق القيام بزيارات ميدانية يتم من خلالها تقييم الوضع القائم وإعداد تقارير مفصلة تحتوى على البيانات الأساسية للنشاط الاقتصادي للمحافظة، وتطوير بيئة الأعمال والتواصل مع مجتمع الأعمال المحلي.

الخدمات الأساسية

تقدم فروع *مجمعات خدمات الاستثمار* التابعة للهيئة والمنتشرة على مستوى إقليمي الخدمات اللازمة لتأسيس الشركات والتعديلات، واعتماد محاضر مجالس الإدارات والجمعيات، بالإضافة إلى ما تقوم به *مكاتب الهيئة* المنتشرة في العديد من المحافظات (11 مكتبا) من خدمات تعمل من خلالها على توفير الأدلة اللازمة للتعريف بالإجراءات والمستندات المطلوبة لتنفيذ المشروعات الاستثمارية، ومتابعة تنفيذها، والعمل على تذليل العقبات التي قد تواجهها عند الإنشاء أو خلال فترة التشغيل، ودراسة حالات المشروعات المتعثرة أوالمتوقفة، مع البحث عن حلول مناسبة لإعادة تشغيلها، وتمثيل الهيئة في مجالس إدارات المناطق الصناعية بالمحافظات.

التواصل مع منظمات المجتمع المدني

ويتحقق هذا التواصل عن طريق إقامة علاقات تعاون وثيقة مع مؤسسات المجتمع المدني وجمعيات المستثمرين ومنظمات الاعمال والمنظمات التنموية، مع تدعيم دورها، من خلال :

- توقيع بروتوكولات تعاون بين الهيئة العامة للاستثمار وعدد من جمعيات المستثمرين بالمحافظات : [جمعية مستثمري 6 أكتوبر، العاشر من رمضان، رجال أعمال الإسكندرية]، وذلك للمعاونة في تفعيل دورها في تلبية إحتياجات المستثمرين.
- عقد لقاءات مع جمعيات المستثمرين ورجال وشباب وسيدات الأعمال بمختلف أنحاء الجمهورية للتعرف على معوقات الاستثمار واقتراح الحلول المناسبة للتغلب عليها.
- تنفيذ مجموعة من الدورات التدريبية للمستثمرين بهدف رفع الوعي الإداري للمستثمر في محافظات الفيوم والأقصر وأسيوط وبورسعيد وأسوان بالتعاون مع "منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية" و"مؤسسة التمويل الدولية" التابعة للبنك الدولي.

التواصل مع المنظمات التنموية الدولية :

تم عقد لقاءات مع عدد من المنظمات التنموية مثل (IFC, CIDA ,UNIDO USAID, JICA , KFW ,SFD , BW-1)، وذلك لتنسيق وبحث إمكانيات التعاون في عمليات تهيئة مناخ الاستثمار في المحافظات.

التعرف على مشكلات المستثمرين :

ويتم ذلك من خلال :

- إعداد دراسات عن هذه المشاكل، وفي مقدمتها مشكلة تعثر المشروعات، خاصةً في محافظتي أسيوط وسوهاج، حيث أسهمت الجهود المبذولة في تسوية ديون معظم المشروعات الصناعية المتعثرة بالمناطق الصناعية في هاتين المحافظتين، وكذا في صدور قرار البنك المركزي بإعادة جدولة الديون وفقاً لضوابط ميسرة.
- حل مشكلة تقنين أوضاع ملكية المستثمرين للأراضي المقام عليها مصانعهم بمنطقة "مرغم" بالإسكندرية، وذلك من خلال التنسيق مع جهاز حماية أملاك الدولة بمحافظة الإسكندرية.
- معالجة مشكلة ارتفاع رسوم صيانة المرافق في المناطق الصناعية بسوهاج وأسيوط والتغلب على هذه المشكلة بتحديد موعد السداد من تاريخ الانتهاء من إعداد كافة المرافق والبنية الأساسية.
- إنهاء مشكلة صعوبة إجراءات تمليك الأراضي بالمناطق الصناعية، حيث تم إجراء تعديل على نسبة المباني المقررة في عقود تمليك الأراضي للمشروعات المقامة بالصعيد والتي كانت 60٪ لتتراوح بين 40 – 60٪ وفقا لنشاط المشروع.
- توفير مكان لاستضافة مأمورية الضرائب بمكتب الهيئة بسوهاج، والذى تم بدء العمل به بالفعل، وذلك للتيسير على المستثمرين بدلاً من الانتقال لمدينة الأقصر لإنهاء الإجراءات.

الترويج للاستثمار على المستوى المحلي

ويتم ذلك من خلال :

- تحديد فرص الاستثمار المتاحة في المحافظات، وإعداد 29 كتيبا ترويجيا يتم من خلالهم استعراض الفرص الاستثمارية المتاحة في كافة محافظات الجمهورية.
- تشجيع وبحث إقامة تجمعات صناعية بنظام *"المناطق الاستثمارية"* في كافة المحافظات، وفقاً للمقومات الاقتصادية لكل محافظة.
- القيام بجولات ترويجية للمحافظات، سواء من أجل التحديد الدقيق للفرص الاستثمارية، أو لاصطحاب المستثمرين للتعرف على هذه الفرص على أرض الواقع، حيث تم اصطحاب وفود من المستثمرين الأجانب والمصريين والعرب، وهو ما أثمر عن إقامة الكثير من المشروعات الاستثمارية أو التوسعات في المشروعات القائمة.
- وأخيراً، إقامة سلسلة من مؤتمرات الاستثمار في كافة أقاليم مصر الاستثمارية، والتي تشهد حشدا كبيرا من رجال الأعمال العرب والأجانب والمصريين، حيث تم عقد السلسلة الأولى من المؤتمرات في كافة الأقاليم، ويجرى حالياً عقد السلسلة الثانية من هذه المؤتمرات بنجاح.



لمزيد من المعلومات حول فرص الاستثمار بالمحافظات :

قطاع الاستثمار في المحافظات، 3 ش صلاح سالم، ارض المعارض، مدينة نصر، القاهرة

تليفون 24055452 – 22633821 الموقع الاليكترونى www.investment.gov.eg

الهيئة القومية
لمياه الشرب والصرف الصحى

NATIONAL ORGANIZATION
FOR POTABLE WATER & SANITARY DRAIAGE



تعريف بالهيئة القومية لمياه الشرب و الصرف الصحى و نشأتها

- تأسست الهيئة القومية لمياه الشرب والصرف الصحى بالقرار الجمهورى ١٩٧ لسنه ١٩٨١ واختصت بمشروعات مياه الشرب والصرف الصحى بمحافظات الجمهورية جميعها عدا محافظتى القاهرة والاسكندرية

اختصاصات الهيئة القومية لمياه الشرب و الصرف الصحى

١- رسم السياسات و الخطط لنشاطى مياه الشرب و الصرف الصحى على المستوى القومى

٢- عمل الدراسات و التصميمات و الإشراف على تنفيذ المشروعات القومية الكبرى بمحافظات الأقاليم

٣- إنشاء مراكز التدريب لرفع الكفاءة الإنتاجية فيما يخص أعمال مياه الشرب و الصرف الصحى

٤- تقديم المشورة و الخبرة الفنية فى مجالات مياه الشرب و الصرف الصحى داخلياً وخارجياً (الدول العربية والأجنبية)

٩٦ شارع أحمد عرابى – المهندسين / القاهرة ت: ٣٠٢٣٠٥٣/٥٤/٥٥ فاكس ٣٠٢٣٠٥٢



منذ تولى اللواء عادل لبيب / محافظ الإسكندرية منصبه في سبتمبر 2006 أهتم بوضع خطه إستراتيجية تهدف لتنمية وتطوير الإسكندرية لتصبح مدينة عالمية جاذبة للاستثمار والسياحة مع إنشاء تجمعات عمرانية جديدة والحد من العشوائيات وتطوير المناطق العشوائية وكذلك القضاء على البطالة وتوفير فرص عمل والربط بين خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية والبيئية واحترام تنفيذ القوانين والتشريعات دون استثناء للوصول إلى الانضباط العام حيث أصبحت الإسكندرية نموذج لتجربة متميزة في إعادة البناء والتطوير وفيما يلي استعراض بعض الأنشطة التي تم انجازها 0



البنية التحتية والرصف

الغاز الطبيعي : توصيل الغاز الطبيعي لعدد 318190 أسرة وجارى حاليا توصيل الغاز لعدد 180290 أسرة كما بلغ عدد محطات الوقود التي تعمل بالغاز 11 محطة

الصرف الصحي : تم انشاء محطة معالجة لمياة الصرف الصحي وعدد 6 محطات رفع وخطوط شبكات بمنطقة العجمي والكيلو 21 كما تم عمل تجديد وتدعيم لوحدات الرفع وخطوط الصرف وشنايش المطر بأنحاء الاسكندرية0

المياه : تم انشاء محطة مياة المنشية 2 بأبيس وكذلك توسعات بمحطة مريوط وانشاء رفع ك 21 بالذراع البحرى توسعات برفع ك 26 طريق اسكندرية مطروح ورافع بنجر السكر وتدعيم قرى بحى العامرية

الكهرباء : تم عمل توسعات بمحطات محولات الجهة القائمة بخطوط الجهد العالى وإحلال وتجديد شبكة الجهد المتوسط والمنخفض وكذلك الخطوط الهوائية وتم تركيب 900 عمود انارة واعمدة ديكورية بمختلف احياء الاسكندرية 0

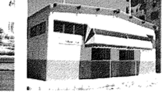
الاتصالات : تم زيادة الشبكات بعدد 170 سنترال موزع على احياء الاسكندرية لتصل الخطوط المتاحة 1203518 واجمالى عدد المشتركين 1018470 0

الرصف : تم رصف وتطوير عدد 743 شارع وجارى رصف 712 شارع بأحياء الاسكندرية وكذلك تركيب بلاط بمسطح مليون م2

التخلص من العشوائيات :

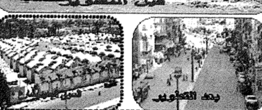
المشروع القومي لإنشاء المخابز :

نظرا لانتشار ظاهرة الطوابير أمام المخابز وتسرب الدقيق المدعم للسوق السوداء ورغبة من المحافظة في توفير رغيف خبز جيد مطابق للمواصفات فقد تم إنشاء 30 خط إنتاج خبز بلدي نصف آلى للمناطق النائية والمناطق ذات الكثافة العالية فقد تم توفير 25 سيارة مجهزة لتوزيع الخبز ووفر المشروع 332 فرصة عمل 0









تطوير شارع المعهد الديني

نظرا لما تمثله منطقة العصافرة كمزار ديني لوفود أكثر من 40 دولة وعلماء من مختلف دول العالم ، تم تجهيز سوق حضارى بشارع 30 ، يتكون من 631 محل مجهز بوسائل الإنارة والصرف الصحى لاستيعاب الباعة بسوق شارع المعهد الدينى بالعصافرة 0



توفير عمالة فنيه مدربة بسوق العمل

- قامت محافظة الإسكندرية بالتعاون مع مديرية التربية والتعليم ومديرية القوى العاملة والهيئة العامة لنقل الركاب وجمعية مستثمري برج العرب لتوفير عمالة فنيه مدربه حيث تم توزيع طلاب المدارس الصناعية على المصانع طبقا لتخصصاتهم وتدريبهم على احدث المعدات وتم توفير وسائل نقل للطلاب وصرف حافز مادي ووجبه غذائية أثناء التدريب 0

وزارة السياحة

بدء فعاليات بورصة برلين السياحية فى العاصمة الألمانية برلين معرض ITB

بدأت أمس فعاليات بورصة السياحة ITB في العاصمة الألمانية برلين، حيث افتتح السيد زهير جرانه وزير السياحة الجناح المصرى بالمعرض، ثم بدأ سيادته سلسلة من اللقاءات المكثفة مع كبريات الشركات المنظمة للرحلات من السوق الألمانية إلى مصر، حيث التقى شركات Tui Ag ،Highway Travel،Longwood Holidays, OFT Reisen ،THR Co, Windrose, Helios،Royal Holidays, FTI, QTA, Tui للاستشارات السياحية الدولية، H&H Tours بالإضافة إلى شركة UN Water for Life وخلال اجتماع جرانه بهذه الشركات - والتي تعد من أكبر الشركات المصدرة للسياحة إلى مصر - أكد جرانه على حرص الوزارة على دعم شركائها في الخارج خلال الفترة القادمة، مؤكداً على أن العام الحالي سيشهد صعوبات بالغة، مشيراً إلى أهمية اللقاءات التى كان قد أجراها بالمدينة الألمانية فرانكفورت منذ قرابة شهرين، إبان ظهور البوادر الحقيقية للأزمة الاقتصادية العالمية موضحاً بدء الوزارة بالفعل ومنذ الحين فى تفعيل العديد من الإجراءات والحوافز لدعم السوق الألمانية سواء بالنسبة للحملات التسويقية المشتركة أو تمديد القواعد الحاكمة للطيران العارض أو تكثيف الحملات الإعلانية والدعائية فى السوق.

ومن جانبها أكدت غالبية الشركات بأن المقصد المصري يعتبر أفضل حالاً من مقاصد منافسة أخرى فى المنطقة وأنه يتمتع بمميزات عديدة باعتباره الأكثر جذباً للسائح الألمانى من حيث امتلاكه للمقومات الأثرية والمناخية التي تجعله أحد المزارات السياحية الأولى في العالم، بالأضافة إلى كونه مقصد قريب ومناسب في أسعاره.

كما أشارت الشركات إلى أن الحجوزات إلى المقصد المصري لم تشهد تأثراً كبيراً وذلك حتى نهاية شهر إبريل القادم، مؤكدين على قيام السائحين بالاستمرار في القيام بالحجز في فترات قريبة لموعد السفر - Last Minute - .

وعقب جرانه موضحاً أن السوق الألمانية شهدت زيادة قدرها ١٠,٧٪ في عام ٢٠٠٨ ومحققة المركز الثاني في قائمة الدول المصدرة للسياحة إلى مصر من حيث أعداد السائحين الوافدة منها التي بلغت ١,٢ مليون سائح، كما تصدرت ألمانيا كافة الدول المصدرة للسياحة إلى مصر من حيث الليالي السياحية، حيث بلغت أكثر من ١٤ مليون ليلة سياحية بزيادة قدرها ٢٥,٧٪ وذلك بالمقارنة بعام ٢٠٠٧.

وأكد سيادته بأنه رغم انخفاض متوسط نسبة السائحين إلى مصر خلال شهري يناير وفبراير بحوالي ١٢٪ من المقاصد الأخرى، إلا أن الأنخفاض من السوق الألمانية خلال هذين الشهرين لم يتعد ٣,٨٪ فقط، وهو ما يؤكد ثقة المستهلك الألماني فى هذا المقصد فضلاً عما يتمتع به السائح الألماني من حيوية وديناميكية ستمكنه حتماً من تجاوز الأزمة في


زهير جرانه وزير السياحة

وقت قد يقل بكثير عن أسواق أخرى ومن جانبها طالبت الشركات الألمانية باستمرار الدعم التسويقي للحملات وكذا إمكانية تخفيض رسوم الهبوط للطائرات، حيث أفاد جرانه باستمرار الوزارة في دعم الحملات الترويجية المشتركة وكذا قيام وزارة الطيران المدني منح شركات الطيران المسيرة لرحلات إلى مصر لأول مرة، تخفيضاً قدره ٥٠٪ ولفترة زمنية معينة تبلغ عاماً واحداً وفي مطارات معينة، كما أوضح أنه سيستمر العمل ببرامج تحفيز الطيران العارض وأنه تم تعديل صيغة مطار مرسى علم لتصبح مثل برامج طابا، أسوان، العلمين، شرم الشيخ .

كما أعربت الشركات عن قلقها إزاء حجوزات فترة الصيف، لاسيما شهري يوليو وأغسطس مشيرين إلى انخفاض الطلب على السفر فى هذه الفترة وذلك لمجموعة من العوامل متعلقة بكونها فترة إجازات العائلات (Family Vacations) وهو ما سيؤدى إلى ارتفاع تكلفة الرحلة من ناحية، من ناحية أخرى فإن هذين الشهرين لا يمثلان أشهر الذروة (Peak) لزيارة السائحين الألمان إلى مصر وأوضح الوزير في هذا الصدد أن هيئة تنشيط السياحة أخذت في الاعتبار الترويج لهذه النوعية من السياحة في الفترة القادمة، مؤكداً على استعداد القطاع السياحي المصري لدعم كافة أنواع السياحة المتخصصة من خلال حزم وأدوات ترويجية مختلفة مثل منح القيمة المضافة للسائحين وجذب سياحة الصفوة (High end/ niche) التى تتمتع بالقدرة على الانفاق في السفر.

هذا ويستأنف جرانه لقاءاته لليوم الثاني على التوالي، كما يعقد مؤتمراً صحفياً لكبرى وسائل الإعلام الألمانية ظهر اليوم.

خبر صحفى

أكد زهير جرانه وزير السياحة على أن السبيل لمواجهة الأزمة العالمية الحالية وآثارها على قطاع السياحة هو التحلى بالعزيمة والصمود وتكاتف وتوحيد الرؤى بين كافة الجهات سواء القطاع السياحى الحكومى والخاص أو التكاتف بين المؤسسات السياحية بعضها البعض. جاء ذلك خلال الكلمة التى ألقاها جرانه أمام لجنة الأزمات - التى يرأسها جرانه- والتابعة لمنظمة السياحة العالمية، وذلك فى إطار فعاليات بورصة برلين السياحية الدولية التى تقام فى برلين بألمانيا خلال الفترة من ١٠ إلى ١٥ مارس الجارى.

فى بداية كلمته أشار جرانه إلى اجتماع اللجنة الذى عقد فى مدريد بأسبانيا منذ حوالى شهر ونصف الشهر برئاسته، حيث تم تبادل الآراء حول سبل مواجهة الأزمة الحالية. وأوضح جرانه أنه منذ ذلك الحين والأنباء تتوالى عن الآثار السلبية لهذه الأزمة على مستوى العالم، مشيراً إلى أنه بالرغم من ذلك إلا أن الأهم من النظر إلى الجانب السلبى للموضوع أن يعمل الجميع بإصرار وعزيمة للتغلب على هذه المشكلة بما يعنى الحفاظ على العمالة والحفاظ على استمرارية الشركات العاملة فى القطاع والعمل على جعل السياحة الوسيلة الأساسية ليس فقط لتعافى الاقتصاد العالمى ولكن أيضاً ليصبح أقوى من ذى قبل، إلى جانب أن تقوم السياحة بدورها فى مواجهة التحديات مثل خلق فرص عمل والقضاء على الفقر والحفاظ على البيئة.

واستطرد الوزير مؤكداً على أن الإصرار على مواجهة هذه الأزمة سوف يجعل القائمين والمهتمين بصناعة السياحة يدركون أنه بالرغم من التأثير الحالى للأزمة إلا أنه لا يجب أن تكون هى الفيصل فى تحديد مصير هذه الصناعة الهامة.

واشار الوزير إلى أنه خلال الاجتماع السابق للجنة فى يناير الماضى أوصت اللجنة الحكومات بالقيام بعدد من الخطوات التى تساعد فى مواجهة الأزمة ومن بينها تضمين السياحة فى الحزم التحفيزية ومواصلة الاستثمار فى البنية الأساسية للسياحة وزيادة الاستثمار فى تنمية الموارد البشرية إلى جانب زيادة ميزانيات التسويق والتنشيط وتقديم قيم مضافة للعروض السياحية، علاوة على العمل على عدم إضافة أى أعباء ضريبية لصناعة السياحة فضلاً عن تعزيز الروابط مع الإعلام. وأكد جرانه على أن الدول التى تبنت سياسات صحيحة فى هذا الشأن استطاعت تقليص الآثار السلبية للأزمة مقارنة بالدول التى لم تطبق سياسات مناسبة.

وأوضح جرانه أنه يجب عدم فرض مزيد من السياسات التى تمثل معوقات لحركة السفر وهو ما يؤثر سلباً وبشدة على صناعة السياحة باعتبارها صناعة عالمية، مشيراً إلى أنه فى ظل الارتباط الوثيق بين السياحة والطيران يجب عدم فرض أى أعباء جديدة على الطيران حتى تستطيع السياحة والسفر الحفاظ على معدلاتهما. وأشار الوزير إلى

أنه بالرغم من الظروف الحالية، فقد أثبتت الأبحاث أن المفهوم العام للأجازات قد تغير فلم يعد مجرد رفاهية ولكنه أصبح ضرورة وأن العديد من السائحين حول العالم يجتهدون لضمان السفر لقضاء أجازاتهم، وفى هذا الصدد شدد جرانه على ضرورة العمل على الحفاظ على هذا المفهوم حتى يتسنى لصناعة السياحة الحفاظ على مكانتها.

كما أردف الوزير مؤكداً على انه بالرغم من الصعوبات التى تواجهها السياحة نظراً للحجوزات التى تتم فى وقت متأخر وتقليص فترة الإقامة إلا أن هناك جانبا مضيئاً وهو عودة الأجازات الجماعية - فى العديد من الأسواق، هذا إلى جانب أنه فى الوقت الذى تشهد السياحة ذات الإنفاق المرتفع تراجعاً إلا أن سياحة الإنفاق المنخفض والمتوسط ما زالت تحتفظ بمعدلاتها.

وأنهى جرانه كلمته بالتأكيد على أنه يجب تضافر كافة الجهود لتعزيز مفهوم الحرص على القيام بالأجازة والاستمتاع بالسفر والعمل على أن يكون ذلك متاحاً للجميع وأن تكون رغبات السائح هى الدافع الأساسى للقائمين على صناعة السياحة، آخذين فى الاعتبار أن السياحة هى السبيل الأمثل لغد أفضل.

جرانه يستأنف لقاءاته فى المدينة الألمانية برلين

استأنف وزير السياحة زهير جرانه أعماله في العاصمة الألمانية برلين بإجراء عدة لقاءات مع ممثلى الشركات الألمانية حيث التقى بشركات Del-tour Meisers, Phoenix Reisen, Studiosus Weltreisen, Tat Travel, Thomas Cook, DRV Altours إتحاد شركات السياحة والسفر الألمانية) حيث أشارت الشركات إلى متنة موقف الحجوزات خلال الأشهر القليلة الماضية - فيما يتعلق بالمقصد المصرى - وحتى نهاية شهرابريل القادم، إلا أن الآراء أجمعت على انحسار الحجوزات في أشهر يوليو وأغسطس. وعن كيفية تلافي آثار أية انخفاضات مرشحة أكد ممثلو الشركات على ضرورة إقناع شركات الطيران الألمانية مثل إيربرلين وكندور الحفاظ على رحلاتهم وعدم إلغاءها، علاوة على ضرورة الاستمرار فى الدعاية للمقصد والتوسع فيها، خاصة فيما يتعلق بسياحة العائلات فى موسم الصيف، وبالنسبة للوكلاء السياحيين فإنه يتعين عليهم دفع عملائهم لاستثمار أموالهم فى الإجازات والتمتع بالقيم المضافة التي يمنحها كل مقصد، وأكدت كافة الشركات على أن انعقاد مؤتمر اتحاد شركات ووكالات السفر والسياحة الألمانية في مصر في ديسمبر القادم سيكون لها أثراً عظيماً في تحقيق دفع الحركة السياحية من السوق الألمانية إلى مصر والتأكيد على ثقة كل من المستهلك والشركات في المقصد المصري.

وفي هذا الصدد، أكد جرانه على استمرار تكثيف الحملات التسويقية المشتركة مع الشركاء الألمان. وبالنسبة لمجال الطيران، أفاد جرانه بتمديد القواعد المعمول بها للطيران العارض في مجموعة من مطارات المدن المصرية، بالإضافة إلى قيام هيئة تنشيط السياحة بتزويد الشركات بأفلام ومواد دعائية تعرض وتوزع على متن الطائرات وذلك للترويج عن المقصد المصري بها.

وعقب لقاؤه مع الشركات، عقد جرانه مؤتمرا صحفياً مع أهم ممثلي وسائل الإعلام اللمانيين حيث استهل سيادته المؤتمر بدعوة السادة الحضور إلى الوقوف دقيقة حداد على أرواح التلاميذ الذين راحوا ضحية قيام أحد الطلاب بإطلاق الرصاص عليهم في مدينة شتوتجارت الألمانية، ثم استعرض سيادته موقف السياحة المصرية وإحصاءات العام الماضي والذي كانت قد بدأت بوادر الاقتصادية فيه بالظهور خلال الربع الأخير وكذا عن متوسط الانخفاض خلال شهري يناير وفبراير من هذا العام والذي وصل إلى حوالى ١٢,٨٪ غير أنه أكد على أن النقص من السوق الألمانية بلغ حوالي ٣,٨٪ فقط.

وأشار جرانه إلى ضورة تكاتف الجهود للتقليص من آثار الأزمة مؤكدا على ضرورة تكاتف جميع الجهود للتقليص من آثارها وحل المشكلات القائمة وإعادة ترتيب البيت من الداخل فيما يتعلق بضرورة تكثيف البرامج التدريبية للعاملين في القطاع خلال المرحلة القادمة والالتزام بتقديم أفضل الخدمات وتحسين الجودة.

كما وجه سيادته الشكر لرئيس اتحاد شركات ووكالات السياحة والسفر الألمانية (DRVالسيد/ Klaus Haeoole، وذلك للتعاون الوثيق بين الإتحاد والقطاع السياحي المصري فى جميع المجالات المرتبطة بدفع حركة السياحة من السوق الألمانية، مشيراً إلى أن هذا الدعم أدى إلى تحقيق السوق الألمانية المركز الثاني من حيث أعداد السائحين والأول من حيث الليالي السياحية فى الأسواق المصدرة للسياحة إلى مصر.

كما أعرب جرانه عن شكره لجميع شركات الطيران والوكلاء السياحيين ومنظمي الرحلات وممثلي الإعلام الذين شدد جرانه على دعوتهم لعدم المبالغة أو التهويل في تناول آثار الأزمة الاقتصادية - رغم صعوبتها - وذلك للحفاظ على ثقة المستهلك والذي يعد أهم عناصر المعادلة فى هذه الفترة، وعلى ضرورة مؤازرته لاتخاذ القرار السليم المتعلق بالقيام برحلته والاستمتاع بها.

كما استعرض السيد عمرو العزبي رئيس هيئة تنشيط السياحة آليات الشراكة مع منظمي الرحلات مشيراً إلى الاحتفاظ بأنماط الترويج والتنشيط التقليدية من ناحية وتطوير هذه الشراكة وأدواتها من ناحية أخرى من حيث طرح منتج متخصص مع الاستخدام الأمثل لموارده وإدارته وطرق تسويقه.

واردف أنه يتم لأول مرة إعداد حملة خاصة عن الغوص بالتعاون مع غرفة الغوص لرفع مستوى هذا المنتج الذي ينفرد به المقصد المصري ليلائم المعايير الدولية. وأضاف أنه تم إعداد ميثاق شرف لمنتج السياحة البيئية يضمن تحقيق التوازن بين السياحة والبيئة وأفاد بأنه تم إعداد كتيب خاص عن الصحراء والواحات.

وأوضح أنه تم أيضاً تطوير أنماط سياحة الصحة والاستشفاء في مصر وتم طبع كتيب جديد عن هذا المنتج موضحاً أنه يتم حالياً العمل مع مجموعة من الفنادق وتأهيلها لتحصل على شهادات معتمدة في هذا المجل وأنه سيتم اعتماد عشرون فندقاً هذا العام لهذا الغرض وفي نهاية كلمته قال العزبي أن الأنماط الرئيسية الثلاثة التي تهتم الوزارة وهيئاتها على تشجيع الاستثمار فيها هي السياحة الثقافية والمغامرات، سياحة الشواطئ وسياحة الصفوة وضرب مثلاً على منطقة مرسى علم التي يتم تنميتها حالياً لاستيعاب هذه النوعية من السياحة.

اتحاد الغرف السياحية المصرية والمجموعة النمساوية بخصوص منح الشهادات المؤهلة لعشرين فندق في مصر في مجال سياحة الاستشفاء Wellness and Spa).)

ومن ناحية أخرى قامت سلسلة فنادق شتايجنبرجر الألمانية بتقديم جائزة لوزارة السياحة إعراباً عن تقديرها للوزارة والهيئات التابعة لها في تنظيم مناسباتها ومؤتمراتها.

واختتم جرانه جدول أعماله بترأسه الجلسة الثانية (منذ توليه رئاسة اللجنة) للجنة الأزمات التابعة لمنظمة السياحة العالمية وذلك تحت عنوان "الطريق إلى التعافي" والتي عقدت في برلين وشارك فيها نائب رئيس المنظمة الحالى د/ طالب الرفاعي ، والسيد/ جيفري ليبمان ورؤساء مجالس إدارات شركات فيزا وأماديوس ومنظمة الفنادق والمطاعم العالمية (IHRAحيث تمحورت الجلسة حول التحديات التي تشهدها صناعة السياحة والسفر على إثر اندلاع الأزمة الاقتصادية وتداعياتها عي مفردات هذه الصناعة وتأثيراتها على ثقة المستهلك وارتفاع معدلات البطالة.

وأجمعت الآراء على أن الأزمات المتتالية التي شهدتها صناعة السياحة على مر العقودة الأخيرة أثبتت أنها صناعة تتسم بالصلابة والمرونة فى ذات الوقت وخرجت من جميع هذه الأزمات أقوى وأكثر رسوخاً إلى أن الأزمة العالمية الحالية مبهمة المعالم وهو ما يجعلها أكثر تعقيداً ويزيد من صعوبات تجاوزها.

وأوضح د/ طالب الرفاعي أن التأثيرات السلبية بدات تظهر منذ النصف الثاني من العام الماضي على عدة أسواق، وأن السياحة العالمية بلغت ٩٢٤ مليون سائح وحققت نسبة نمو سنوي ٢٪ وأن النصف الأخير من العام الماضي فقط شهد انخفاض بنسبة ١٪ بالمقارنة بالعام السابق، وأنه في ظل الوضع المتردي الحالي يجب العمل على الحفاظ على العمالة في هذه الصناعة وأنه يجب استغلال جميع الفرص المتاحة من خلال استخدام التقنيات التكنولوجية والمعلوماتية لخفض الإنفاق وتوطيد شراكة القطاعين الحكومي والخاص فضلاً عن التصدي لرفض أية أعباء إضافية على هذا القطاع في الفترة الحالية بالإضافة إلى ضرورة عدم إغفال دور صناعة السياحة في محاربة الفقر والبطالة ودورها الحيوي في تحقيق التنمية المجتمعية .

وأكد جرانه على ذلك مشيراً إلى ضرورة تضافر كافة الجهود لتعزيز مفهوم الحرص على الحفاظ على هذه الصناعة وعلى أن تكون رغبة المستهلك هي الدافع الأساسي للقائمين على هذه السياحة لتحقيقه مع الأخذ في الاعتبار أن السياحة هي القاطرة الأمثل في تحقيق مستقبل أفضل للأجيال القادمة.

لمزيد من المعلومات برجاء الاتصال:

أميمة الحسيني
المستشار الإعلامي
والمتحدث الرسمي لوزارة السياحة
٢٤٠١٧٥٩٧ - ٢٤٠١٨٩٦٦



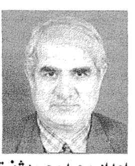
شركة النيل لتسويق البترول
إحدى شركات وزارة البترول

أثمرت توجيهات السيد المهندس / وزير البترول والثروة المعدنية فيما يتعلق بتنمية جنوب الوادي وصعيد مصر في إنشاء شركة النيل لتسويق البترول ، الصرح الجديد في مجال تسويق المنتجات البترولية - والتي قامت بإنشاء أكثر من 50 محطة تموين للسيارات خلال الفترة الوجيزة من بداية نشاطها في 2006 منها 20 محطة تعمل حاليا وجاري الانتهاء من باقي هذه المحطات ، بالإضافة إلي إنتاجها المتميز من الزيوت المعدنية الخاصة بالصناعة لتغطية العملاء بالجنوب والزيوت المتميزة للسيارات بأنواعها المختلفة..

زيوت النيل .... دئما الأفضل

High-Quality Oils
For all Engnines





■ إعداد : محمد محمود شفيق
■ مكتب المستشار القانونى بالجهاز

عدم جواز الترخيص للعامل أثناء فترة الاختبار بالعمل جزء من الوقت

جواز سحب قرار انهاء خدمة العامل اذا انقطع بسبب خارج عن إرادته

عدم جواز اشتراك العامل الحاصل على إجازة بدون مرتب فى عضوية مجالس إدارة الشركات الخاصة

بشأن الافادة بالرأى عما إذا كان يجوز الترخيص بالعمل جزءا من الوقت للسيدة .... أثناء قضائها فترة الاختبار من عدمه .

الرأى القانونى :

■ المادة ٢٢ من القانون رقم ٤٧ /١٩٧٨ تنص على " يوضع المعينون لأول مرة تحت الاختبار لمدة ستة أشهر من تاريخ تسلمهم العمل وتقرر صلاحيتهم خلال مدة الاختبار فإذا ثبت عدم صلاحيتهم أنهيت خدمتهم إلا إذا رأت لجنة شئون العاملين نقلهم إلى وظائف أخرى على أن يقضوا فى هذه الحالة فترة اختبار جديدة .

■ المبدأ ٣٥ من كتاب المبادئ المستقرة فى شئون الخدمة المدنية فى شأن مدى خضوع العامل لفترة إختبار أخرى فى حالة إعادة تعيينه على ذات الوظيفة أو وظيفة أخرى فى ذات المجموعة والمتضمن :.

■ " ... إذا أعيد تعيين العامل فى مجموعة نوعية مغايرة (من المجموعة الفنية أو المكتبية إلى المجموعة التخصصية) فإنه يلزم قضاؤه فترة اختبار لاختلاف طبيعة العمل فى الوظيفة السابقة والمعاد تعيينه عليها " .

■ المادة الأولى من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٠٠٥/١٥٣٧ تتضمن : يسرى حكم المادة ٧٢ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ١٩٧٨/٤٧ على العاملين المعينين على درجات وظائف دائمة بوحدات الجهاز الإدارى للدولة الخاضعين لأحكام هذا القانون سواء كانوا ذكورا أو إناثا بمختلف المستويات الوظيفية .

■ تنص المادة الثانية من القرار المشار إليه على أن " يكون الترخيص بالعمل جزءا من الوقت على أساسا ما يبديه العامل بطلبه وفقا لظروفه وبمراعاة تحديد مقدار الوقت المناسب الذى يرغب العمل فيه طبقا للضوابط المنصوص عليها بهذا القرار ، وبعد موافقة السلطة المختصة .

■ الكتاب الدورى رقم ٦ / ٢٠٠٤ بشأن تحديد الإجازات التى لا يجوز منحها للعامل أثناء فترة الاختبار يتضمن :.

" تتحدد فترة الاختبار بمدة ستة أشهر من تاريخ استلام العمل عند التعيين لأول مرة كما يلزم قضاء هذه الفترة عند إعادة تعيين العامل على وظيفة من مجموعة نوعية مغايرة تختلف فى طبيعة عملها عن الوظيفة السابقة على إعادة التعيين .

يحظر على العامل أثناء فترة الاختبار وقبل ثبوت صلاحيته لشغل الوظيفة الحصول على بعض الإجازات المحددة على سبيل الحصر بالفقرة الثانية من المادة ٦٥ والمادة ٧٠ مكرر من القانون ١٩٧٨/٤٧ على النحو التالى :

١ . الإجازة الاعتيادية السنوية

٢ . الإجازة الخاصة بدون مرتب لمرافقة الزوج أو الزوجة بالخارج .

٣ . الإجازة الخاصة بدون مرتب التى تمنح لأسباب يبديها العامل وتقدرها السلطة المختصة .

٤ . الإجازة الخاصة بدون مرتب لرعاية الطفل .

الرأى :

■ مدة الاختبار سته أشهر فعلية ولا يدخل ضمنها المدد الحكمية .

■ العامل الذى يعمل جزءا من الوقت مقابل نسبة من الأجر أثناء فترة

الاختبار يصعب حساب مدة الستة الأشهر الفعلية ٠

وعليه عدم جواز الترخيص للسيدة للعمل بعض الوقت أثناء قضائها لفترة الاختبار ، ويتم الترخيص لها بعد قضاء فترة الاختبار ٠

بشأن مدى جواز نقل الموظف من مجموعة التنمية الادارية الى مجموعة التمويل والمحاسبة ٠

وتتلخص حالته فيما يلى :.

■ عين الموظف بالقرار رقم ١٩٩٥/٣٥ اعتبارا من ١٩٩٥/٨/١ بمؤهل دبلوم تجارة عام ١٩٨٣ بوظيفة كاتب شئون إدارية رابع ٠

■ حصل على مؤهل أثناء الخدمة بكالوريوس تجارة شعبة محاسبة تخصص المحاسبة والمراجعة سنة ٢٠٠٧ نظام التعليم المفتوح ٠

■ تقدم بطلب يلتمس فيه تسوية حالته الوظيفية طبقا للمادة ٢٥ مكرر المعدلة بالقانون ٢٠٠٠/٥ ٠

■ أعيد تعيينه على الدرجة الثالثة التخصصية بمجموعة الوظائف التخصصية للتنمية الإدارية على وظيفة باحث تنظيم وترتيب وظائف ثالث اعتبارا من ٢٠٠٧/٦/٢ ٠

■ استلم العمل فى ٢٠٠٧/٦/٣ وتمت معاملته بالمؤهل الجديد ٠

■ فى ٢٠٠٧/٧/٢٢ تظلم المذكور إلى لجنة التظلمات بالمديرية لإعادة تسوية حالته من مجموعة التنمية الإدارية إلى مجموعة التمويل والمحاسبة وانتهت اللجنة إلى قبول التظلم شكلا ورفضه موضوعا وذلك لأن إعلان المديرية كان لحاجتها لشغل بعض وظائف مجموعة التنمية الإدارية فقط ٠

الرأى القانونى :

١. الأصل هو عدم جواز النقل وفقا لنص المادة ١١ من القانون ٤٧ /١٩٧٨ ٠

٢. وعلاجا لانغلاق المجموعة النوعية وتيسير النقل فإن الاستثناء هو النقل من مجموعة إلى مجموعة مغايرة وتطبيقا للفقرة الثالثة من المادة ٢٤ من القانون ١٩٧٨/٤٧ فإنه يجوز النظر فى إعادة التعيين فى مجموعة مغايرة وبموافقة العامل كتابة وبالشروط الآتية :.

أ . توافر شروط شغل الوظيفة المعاد التعيين عليها ٠

ب. اتفاق الدرجة التى يشغلها مع درجة الوظيفة المراد النقل إليها ٠

ج. أن تعتبر أقدمية العامل فى هذه الحالة من تاريخ إعادة التعيين ويفقد أقدميته فى الدرجة المنقول منها وبموافقة العامل كتابة ٠

د. عدم المطالبة بالعودة إلى المجموعة النوعية التى كان يشغلها العامل قبل إعادة التعيين ٠

وحيث إن الجهة قد قامت بالإعلان لشغل بعض الوظائف بمجموعة التنمية الإدارية لحاجتها لشغل هذه الوظائف وقد تمت تسوية حالة المذكور بمجموعة التنمية الإدارية لهذا الاحتياج فيرجع فى الموافقة أو عدم الموافقة على نقل المذكور إلى الجهة الإدارية من حيث الاحتياج أو عدم الاحتياج للمذكور بمجموعة التنمية الإدارية ٠

الرأى:

إعادة التعيين بسبب الحصول على المؤهل الأعلى أثناء الخدمة مسألة جوازية للجهة الإدارية وحسب الاحتياجات وطالما أعلنت الجهة عن حاجتها لشغل وظائف مجموعة التنمية الإدارية عن طريق المادة ٢٥ مكرر وفقا للاحتياجات الفعلية فإن إرادتها انتهت إلى ذلك ولا يجوز جبر الجهة الادارية على إعادة تعيين العامل فى مجموعة غير التى حددتها الجهة الإدارية ٠

بشأن مدى جواز إعادة تعيين العامل السابق بمديرية التربية والتعليم بعد صدور قرار انهاء خدمته للانقطاع ٠

وتتلخص حالته فيما يلى :.

■ العامل كان يعمل بوظيفة أخصائى تدريس بمديرية التربية والتعليم ٠

■ انقطع عن العمل اعتبارا من ٢٠٠٠/١/٢٥ " وأبلغ أنه مريض وملازم الفراش " ٠

■ تم تحويله للقومسيون الطبى ولم يتم توقيع الكشف الطبى عليه ٠

■ تم إنذاره ثم صدر قرار إنهاء خدمته رقم ٤٠٥/ ٢٠٠٠ للانقطاع اعتبارا من ٢٠٠٠/١/٢٥ ٠

■ تقدم المذكور بطلب لعودته للعمل حيث إنه كان يعانى من مرض نفسى ٠

■ تمت إحالته للجنة الطبية والتى أفادت بأنه يعانى من مرض نفسى ويحال إلى لجنة الإجازات المرضية لحين استقرار الحالة ٠

■ تم عرض العامل مرة أخرى على اللجنة الطبية والتى أشارت إلى أن حالته اكتئاب نفسى شديد تحت العلاج ويعتبر حاليا غير لائق لإعادة التعيين ٠

■ ترى وحدة شئون العاملين أنه ليس لديها مانع من إعادة تعيينه ٠

الرأى القانونى

فى ضوء المبدأ رقم ٢٩٠ من المبادئ المستقرة فى شئون الخدمة المدنية والمتضمن أنه لا مانع من سحب قرار إنهاء الخدمة واعتباره كأن لم يكن لأن انقطاع العامل عن عملة الذى رتب عليه إنهاء خدمته هو عمل إرادى يفترض فيه المشرع إتجاه نية العامل لإبداء رغبته فى عدم الاستمرار بالعمل مما رتب عليه المشرع إنهاء خدمته بعد مراعاة اتخاذ الإجراءات الواجب إتباعها فى هذا الشأن فإذا ما أنتفت هذه النية تجاه العامل وكان هناك خطأ من جانب الإدارة فلا مانع من سحب قرار إنهاء الخدمة ٠

وحيث إن انقطاع المذكور عن العمل كان بسبب مرضه النفسى وليس نتيجة عمل إرادى من جانبه ولم تتجه نيته للعزوف عن العمل وترك الوظيفة ٠

الرأى :

جواز سحب قرار إنهاء خدمة العامل حيث إن الانقطاع كان بسبب خارج عن إرادته وهو مرضه النفسى وإحالته للقومسيون الطبى للنظر فى منحه إجازة مرضية ومدى تطبيق نص المادة ٦٦ مكرر عليه ٠

بشأن حق الموظف فى التنازل عن ترقيته عن وظيفة رئيس قسم التربية الخاصة والتى يترتب عليها حرمانه من بعض المزايا المتمثلة فى بدل المعلم وغيرها ٠

وانتهى الرأى الى الآتى :

(الموظف اجتاز دور ناظر مدرسة وما يعادله من وظائف أخرى داخل التقسيم الوظيفى المرافق لقرار لجنة شئون

الخدمة المدنية رقم ١ لسنة ١٩٩٧ وهذه الوظيفة تعادل وظيفة وكيل قسم الذى رقى إليها واستلم العمل فى ٢٠٠٧/١١/٢٧ وأنه ولئن كان لا يجوز التنازل عن هذه الترقية إلا أن الجهة الإدارية وشأنها فى نقله إلى أى وظيفة معادلة حسب حاجة العمل ٠

الرأى القانونى

المذكور اجتاز دور ناظر مدرسة بنجاح وتم ترقيته لوظيفة وكيل قسم بدلا من وظيفة ناظر مدرسة وهى تعادلها فى المستوى الوظيفة وتمت ترقيته بالقرار رقم ١٢ فى ٢٠٠٧/٩/٢٤ حسب رغبته ونفذ المذكور القرار واستلم العمل بوظيفة وكيل قسم فى ٢٠٠٧/١١/٢٧ ٠

وعليه فإنه ولئن كان لا يجوز التنازل عن هذه الترقية إلا أن الجهة الإدارية يمكنها نقله إلى ناظر مدرسة فى ضوء حاجة العمل وهى وظيفة معادلة لوظيفة رئيس قسم ٠

الرأى:

جواز نقل الموظف والشاغل لوظيفة وكيل قسم بإدارة التربية والتعليم بمديرية التربية والتعليم بمحافظة كفر الشيخ إلى وظيفة ناظر مدرسة فى ضوء الاحتياجات الفعلية التى تقدرها الجهة المختصة

الإفادة بالرأى عن تاريخ إنهاء خدمة السيد ٠٠٠٠٠٠٠٠٠ والمستحقات المالية (مصاريف الجنازة ، المقابل النقدى لرصيد الإجازات) والتاريخ الذى يعتد به فى صرف المقابل النقدى لرصيد الإجازات ٠

وتتلخص وقائع الموضوع فى الآتى:

■ السيد ٠٠٠٠٠ من العاملين بالدرجة الخامسة خدمات معاونة ٠

■ انقطع المذكور عن العمل بتاريخ ٢٠٠٠/٨/٢١ لاختلاله عقليا حيث خرج ولم يعد ولم يصدر له قرار إنهاء خدمة ٠

■ صدر حكم محكمة أطسا لشئون الأسرة بتاريخ ٢٠٠٧/٦/٣٠ باعتباره ميتا ٠

■ تستفسر المديرية عن تاريخ إنهاء خدمته هل من ٢٠٠٠/٨/٢١ تاريخ انقطاعه وفقده أم من ٢٠٠٧/٦/٣٠ تاريخ الحكم باعتباره ميتا والمستحقات المالية " مصاريف الجنازة والمقابل النقدى لرصيد الإجازات والتاريخ الذى يعتد به هل هو ٢٠٠٠/٨/٢١ أم ٢٠٠٧/٦/٣٠ ٠

الرأى القانونى

المادة ٩٨ من القانون رقم ٧٨/٤٧ وتنص على يعتبر العامل مقدما استقالته فى الحالات الآتية :

١ . إذا انقطع عن عمله بغير إذن أكثر من خمسة عشر يوما متتالية ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوما التالية ما يثبت أن انقطاعه كان بعذر مقبول وفى هذه الحالة يجوز للسلطة المختصة أن تقرر عدم حرمانه من أجره عن مدة الانقطاع إذا كان له رصيد من الإجازات يسمح بذلك وإلا وجب حرمانه من أجره عن هذه المدة فإذا لم يقدم العامل أسبابا تبرر الانقطاع أو قدم هذه الأسباب ورفضت اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل ٠

الرأى:

يرى أنه طالما أن المذكور قد أصيب باختلال عقلى حيث خرج ولم يعد ولم يصدر له قرار إنهاء خدمة فإن التاريخ الذى يعتد به لإنهاء خدمته هو تاريخ الحكم باعتباره مفقودا (٢٠٠٧/٦/٣٠) (ميتا) ٠

■ أما بالنسبة لمصاريف الجنازة ترى الإدارة أحقية ورثته فى صرف نفقات الجنازة تطبيقا لحكم المادة ١٠١ من القانون رقم ٤٧ لسنة ٧٨ حيث إن النص قد ورد مطلقا ولم يفرق بين الوفاة الطبيعية والحكمية ٠

■أما بالنسبة للمقابل النقدى لرصيد الإجازات فلا يستحق مقابلا نقديا لرصيد الإجازات إلا عن أيام العمل الفعلية ٠

بشأن الإفادة بالرأى فى الطلب المقدم من أحد العاملين الشاغلين للدرجة الأولى بمجموعة التنمية الادارية والذى يلتمس فيه الموافقة على الاشتراك كعضو مجلس ادارة حيث انه بأجازة خاصة بدون مرتب لرعاية الأسرة لمدة (١١) عاما وحتى الآن ٠

الرأى القانونى:

المادة ٧٧ من القانون ١٩٧٨/٤٧ التى تنص على " يحظر على العامل " :.

■ البند (١٤) ويحظر على العامل بالذات أو بالواسطة ٠

■ الفقرة (و) أن يشترك فى تأسيس الشركات أو يقبل عضوية مجالس إدارتها أو أى عمل فيها إلا إذا كان مندوبا عن الحكومة أو الهيئات العامة أو وحدات الحكم المحلى أو شركات القطاع العام٠

■ المادة رقم (١٧٧) من القانون رقم ١٩٨١/١٥٩ والمعدل بالقانون رقم ١٩٩٨/٣ بشأن الشركات المساهمة والتى تنص على " لا يجوز لأى شخص الجمع بين أى عمل فى الحكومة أو القطاع العام أو أيه هيئة عامة وبين عضوية مجلس الإدارة فى إحدى الشركات المساهمة او الاشتراك فى تأسيسها أو الاشتغال ولو بصفة عرضه بأى عمل أو الاستشارة فيها سواء كان ذلك بأجر أو بغير أجر إلا إذا كان ممثلا لهذه الجهات ٠

■ ويجوز استثناء من حكم الفقرة السابقة ومن الأحكام الأخرى المانعة فى القوانين الخاصة أن يرخص للشخص بالاشتراك فى تأسيس إحدى شركات المساهمة أو بأعمال الاستشارة فيها وذلك بإذن من الوزير المختص التابع له الشخص كما يجوز له مباشرة الأعمال الأخرى المشار إليها فى الفقرة السابقة بشرط ألا يترتب على ذلك توليه رئاسة مجلس الإدارة أو القيام بأعمال العضو المنتدب وذلك بإذن خاص من رئيس مجلس الوزراء٠

وفى جميع الأحوال لا يصدر الإذن الا بعد بحث الأمر والتأكد من عدم ارتباط وظيفة الشخص بعمل الشركة أو التأثير فيها وبشرط ألا يتعارض الترخيص مع واجبات الوظيفة وحسن أدائها ٠

الرأى

يرى عدم جواز الموافقة للمذكور على الاشتراك كعضو مجلس إدارة فى إحدى الشركات الخاصة وذلك نظرا للحظر المطلق الوارد بالقانون رقم ١٩٧٨/٤٧ وحتى ولو كان فى إجازة بدون مرتب ٠

بشأن طلب تعزيز بند معارين بموازنة ديوان عام محافظة حلوان للصرف منه للمعار من شركة المقاولون العرب من جامعة القاهرة . وكذلك الافادة بالرأى عن مدى جواز إعارة أحد العاملين من شركة المقاولون العرب لمحافظة حلوان وتتلخص وقائع الموضوع فى :

■ أنه تم إعارة السيد المهندس ...... من شركة المقاولون العرب للعمل بديوان عام محافظة حلوان على أن تتحمل المحافظة مرتبه وكافة مستحقاته خلال فترة الإعارة بالإضافة إلى متوسط المتغير الشهرى المنصرف من مكافآت ومنح حوافز وكذا العلاوات الخاصة التى لم يتم ضمها للمرتب .

أما بالنسبة للمعار من جامعة القاهرة من شاغلى الدرجة الثالثة

الرأى القانونى :

تنص المادة ٥٨ من القانون رقم ١٩٧٨/٤٧ الفقرة الثانية على أنه " يكون أجر العامل بأكمله على جانب الجهة المستعيرة .... " .

وقد تضمن المبدأ رقم ٢٥٢ من مبادئ شئون الخدمة المدنية بأن أحكام التأشيرات العامة للموازنة العامة للدولة والهيئات الاقتصادية لم يرد فيها ما يفيد بجواز النقل من شركات القطاع العام أو قطاع الأعمال العام التى تخضع لأحكام القانون رقم ٢٠٣ /١٩٩١ أو شركات القطاع العام إلى وحدات وأجهزة الدولة التى تخضع لأحكام القانون رقم ١٩٧٨/٤٧ وبالتالى لا يجوز النقل من شركات قطاع الأعمال العام أو شركات القطاع العام إلى وحدات وأجهزة الدولة كما لا يجوز الإعارة أيضا من قطاع الأعمال العام إلى الحكومة باعتبار الوحدات الإدارية تتحمل فى هذه الحالة مرتب العامل بأكمله الذى يتقاضاه فى قطاع الأعمال العام ، وهو تحميل على ميزانية الدولة دون مبرر .

الرأى :

١. وإزاء ما تقدم فإنه بالنسبة لحالة السيد المهندس ...... المعروضة حالته فلا يجوز إعارته من شركة المقاولون العرب إلى ديوان عام محافظة حلوان لعدم تحميل موازنة الدولة أعباء مالية دون مبرر .

٢. بالنسبة للسيد المعروضة حالته المعار من جامعة القاهرة فإنه يستحق ماكان يصرف له فى جهة عمله المعار منها ويكون الاستحقاق على الجهة المستعيرة .

كيفية دراسة معادلة درجة البكالوريوس التى يمنحها المعهد العالى للتعاون الزراعى بشبرا الخيمة .

وتتلخص وقائع الموضوع فى الآتى :

■ أن التقييم العلمى لشهادة بكالوريوس العلوم التعاونية والزراعية الحاصل عليها السيد من المعهد العالى للتعاون الزراعى بشبرا الخيمة .

■ ورد كتاب المجلس الأعلى للجامعات رقم ١٣١٦ فى ٢٠٠٢/٧/٢٧ والمتضمن أنه بجلسته رقم ٣٣٩ فى ٩٤/٤/٢٦ صدر قرار المجلس بالسماح للطلبة الحاصلين على درجة بكالوريوس المعهد العالى للتعاون الزراعى بشبرا الخيمة طبقا للائحة الداخلية للمعهد المعتمدة بالقرار الوزارى رقم ١٠١٣ فى ٩٠/٩/٥ بالتسجيل للدراسات العليا بكليات الزراعة بالجامعات المصرية وذلك بشروط وفى حالة دراسة الطالب للمقررات التكميلية الواردة فى القرار سالف الذكر يكون الطالب قد استوفى الشروط وفى هذه الحالة يعامل معاملة خريجى كليات الزراعة بالجامعات المصرية شعبة التعاون الزراعى .

■ وفى شأن حالة السيدة الحاصلة على ذات المؤهل فإن قرار وزارة التعليم العالى رقم ٩٢ فى ٧٢/٢/٩ نص فى مادته الأولى على الموافقة على اعتبار درجة البكالوريوس التى يمنحها المعهد العالى للتعاون الزراعى تعادل علميا درجة البكالوريوس التى تمنحها المعاهد العالية التابعة لوزارة التعليم العالى .

■ وتستفسر الجهة الإدارية بضرورة موافاتها برأى واضح ومحدد عما إذا كان بكالوريوس المعهد العالى للتعاون الزراعى بشبرا الخيمة معادلا لشهادات البكالوريوس التى تمنحها الجامعات المصرية " كليات الزراعة " .

الدراسة :

أن التقييم العلمى لشهادة بكالوريوس المعهد العالى للتعاون والإرشاد الزراعى بشبرا الخيمة قبل عام ٢٠٠٢ وذلك فى ضوء قرار المجلس الأعلى للجامعات رقم ٣٣٩ المؤرخ ١٩٩٠/٤/٢٦ المنوه عنه بكتابها رقم ٢٢١٠ فى ٢٠٠٢/١١/٢٤ وكذا قرار وزارة التعليم العالى رقم ٩٢ فى ١٩٧٢/٢/٩ حيث انتهى الرأى إلى إبلاغ الجهة الإدارية بصورة من كتاب المجلس الأعلى للجامعات رقم ٢٢١٠ فى ٢٠٠٢/١١/٢٤ مع توضيح أن الحاصلين على بكالوريوس المعهد العالى للتعاون والإرشاد الزراعى بشبرا الخيمة اعتبارا من دفعى ٢٠٠٢ وما بعدها وطبقا لقرار وزير التعليم العالى رقم ٩٢ فى ٧٢/٢/٩ يعتبرون حاصلين على مؤهل عال وبالنسبة للحاصلين على المؤهل المذكور قبل دفعة ٢٠٠٢ فإن كتاب المجلس المشار إليه تضمن أنهم حاصلون على مؤهل عالى كالدفعات التالية على ٢٠٠٢ إلا أنه يشترط عند التسجيل للدراسات العليا بكليات الزراعة بالجامعات المصرية الشروط المشار إليها فى كتاب المجلس الأعلى للجامعات بالنسبة للدفعات السابقة عام ٢٠٠٢ .

الرأى :

الحاصلون على شهادة بكالوريوس المعهد العالى للتعاون والارشاد الزراعى بشبرا الخيمة يعتبرون حاصلين على مؤهل عال وليس مؤهلا زراعيا عاليا ، حيث إن هذا الامر يتطلب استيفاء الشروط المنصوص عليها بقرار المجلس الاعلى للجامعات رقم ٣٣٩ الصادر فى ١٩٩٤/٤/٢٦ حتى يعاملون معاملة خريجى كليات الزراعة بالجامعات المصرية شعبة التعاون الزراعى عند التسجيل للدراسات العليا .

بشأن حالة السيد من

العاملين بوظيفة سمكرى سيارات بعقد مؤقت والمصاب نتيجة حادثة أثناء عمله بجراج المصلحة وأصيب بشلل رباعى وتم احالته للهيئة العامة للتأمين الصحى فأصدرت له القرار رقم ٦٩ /٢٠٠٨ بتطبيق المادة ٦٦ مكرر من ق ٤٧/ ١٩٧٨ المضافة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ .

أفادت المصلحة أنها بصدد تجديد عقد السيد المذكور لمدة عام آخر بعد أخذ موافقة وزارة المالية والجهاز المركزى للتنظيم والادارة فى هذا الشأن .

الرأى القانونى :

■ تنص المادة (٦٦) مكرر من القانون رقم ١٩٧٨/٤٧ على أنه استثناء من أحكام الإجازات المرضية يمنح العامل المريض بأحد الأمراض المزمنة التى يصدر بتحديدها قرار من وزير الصحة بناء على موافقة الإدارة العامة للمجالس الطبية إجازة استثنائية بأجر كامل إلى أن يشفى أو تستقر حالته استقرارا يمكنه من العودة إلى العمل أو يتبين عجزه عجزا كاملا وفى هذه الحالة الأخيرة يظل العامل فى إجازة مرضية بأجر كامل حتى بلوغه سن الإحالة للمعاش .

■ صدر كتاب دورى الجهاز رقم ٢٠٠٨/١ فى شأن معاملة المتعاقدين بمكافأة شاملة بالجهاز الإدارى للدولة بتعديل بعض أحكام الكتب الدورية أرقام ٢٠٠٦/٢٣ والمرفق به نموذج عقد عمل مؤقت ، ٢٠٠٧/٢ ، ٢٠٠٧/١٠ لتكون الإجازة المرضية عشرين يوما منها عشرة أيام مدفوعة الأجر ولا تستقطع من مدة العقد ... " .

الرأى :

■ أحقية العامل المتعاقد فى الحالة المعروضة فى حساب إصابة عمل أثناء مدة العقد ... باعتبار أن ما حدث كان أثناء وقت العمل الرسمى ووفقا للتقارير الطبية المرفقة من الهيئة العامة للتأمين الصحى والتى أصدرت له قرارا بتطبيق المادة ٦٦ مكرر من ق ١٩٧٨/٤٧ ويظل بذات صفته التعاقد به استنادا إلى تقرير اللجنة الطبية المختصة والأصل أنه لا يعامل طبقا للمادة ٦٦٦ مكرر ويستمر العقد ويجدد على هذا الأساس

بشأن طلب الافادة بالرأى عما يتم صرفه بالنسبة للمقابل النقدى لتذاكر السفر هل يتم صرفها مع ضريبة المبيعات أو بدونها .

الرأى القانونى

تنص المادة ٧٨ مكرر على أن " يصرف للعامل الذى يرخص له بالسفر وفقا لحكم المادة السابقة مقابل نقدى بدلا من الترخيص له بالسفر وعائلته بالمجان أو ربع أجرة بالاستمارات المجانية وذلك وفقا للضوابط والشروط التالية :

أولا : اذا اختار العامل المقابل النقدى بدلا من الترخيص له بالسفر وأسرته بالمجان أو بربع أجرة بالاستمارات المجانية فيحدد هذا المقابل على النحو اللآتى :

١ . أن يكون هذا المقابل معادلا لتكاليف سفر العامل وأسرته من الجهة التى يعمل بها إلى القاهرة .

٢ . أن يكون هذا المقابل النقدى عن عدد مرات السفر المقررة وفقا للأحكام الواردة بلائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال وعلى أساس ثلاثة أفرد للأسرة كحد أقصى بمن فيهم العامل .

٣ . أن تقسيم المقابل النقدى السنوى على (إثنى عشر شهرا) يؤدى للعامل شهريا مع المرتب .

الرأى :

أن الرأى المستقر بالجهاز أن الصرف للمقابل النقدى على قيمة تذكرة السفر دون أيه إضافات وذلك تطبيقا للكتاب الدورى رقم ٩٩ لسنة ١٩٩٥ الصادر عن وزارة المالية والذى يتضمن أن اللجنة المالية بوزارة المالية قد أرتأت فى ١٩٩٥/٩/١١ وجوب التفرقة بين تكاليف إنتقال العامل عند السفر الفعلى وبين ما يجب له من مقابل نقدى فى الحالة الأولى تقوم الجهة الإدارية بتحمل تكاليف السفر للعامل الفعلية هو وعائلته شاملة الإضافات أيا كان نوعها .

. أما فى الحالة الثانية الخاصة بالمقابل النقدى فيقتصر صرفه بقيمة تذكرة السفر دون أية إضافات .

بشأن مدى استحقاق العامل لحافز الأداء المتميز هل يقيد بتقارير الكفاية الفعلية أم الحكمية .

الرأى القانونى :

■ صدر قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٩٤ لسنة ٢٠٠٨ بتعديل القرار رقم ٤٧ لسنة ٢٠٠٥ بشأن حافز الأداء المتميز ووضع شروط الاستحقاق ومنها أن تستحق الحافز من حقق أداء متميزا بأن حصل على أعلى مرتبة فى تقارير الكفاية عن السنة السابقة لمنح الحافز أو المرتبة الأدنى منها مباشرة إذا تعذر الحصول على أعلى مرتبة وذلك بموافقة السلطة المختصة وأنه يتم الاعتداد فى هذا الشأن بتقارير الكفاية الفعلية الناتجة عن أداء عمل فعى ولا يعتد بالتقارير الحكمية .

وعليه فإن مناط استحقاق السيدة الدكتورة / .... لحافز الأداء المتميز والحاصلة على درجة الدكتوراه هو أن تكون حاصلة على تقرير كفاية فعلى واحد بدرجة ممتاز عن السنة السابقة لمنح الحافز . وفى حالة عدم حصولها على هذه المرتبة تستحق الحافز اذا فأن حصلت على مرتبة أدنى منها مباشرة وبشرط موافقة السلطة المختصة على الاستحقاق .

الرأى

أن مناط استحقاق السيدة لحافز الأداء المتميز عن الدكتوراه هو حصولها على تقرير كفاية واحد فعلى بدرجة ممتاز عن السنة السابقة على منح الحافز أو المرتبه الادنى منها مباشرة اذا تعذر الحصول على أعلى مرتبه وذلك بموافقة السلطة المختصة ...

أنت تسأل ونحن نجيب

▪ اعداد سلوى الروينى
كبير باحثين بالجهاز

ثار تساؤل عن مدى قانونية منح أحد العاملين أجازة خاصة بدون مرتب بالرغم من احالته الى المحاكمة الجنائية ٠

تنص المادة ٦٩ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على أن تكون حالات الترخيص بأجازة بدون مرتب على الوجه الآتى :.

١ -..........

٢ - يجوز للسلطة المختصة منح العامل أجازة بدون مرتب للأسباب التى يبديها العامل وتقدرها السلطة المختصة ووفقاً للقواعد التى يتبعها ٠

ولايجوز فى هذه الحالة ترقية العامل إلى درجات الوظائف العليا إلا بعد عودته من الإجازة كما لايجوز الترخيص بهذه الإجازة لمن يشغل تلك الوظائف قبل مضى سنتان من تاريخ شغله لها (مستبدلة بالقانون رقم ١٩٨٣/١١٥) ٠

وتنص المادة ٨٧ من القانون سالف الذكر على أنه لاتجوز ترقية عامل محال إلى المحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية أو موقوف عن العمل فى مدة الإحالة أو الوقف ٠

ومن حيث أن المشرع فى المواد ٦٩ ، ٨٧ من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ١٩٧٨/٤٧ قد نظم أنواع الإجازات التى تمنح للعامل وكيفية إجراءات القبول عليها وفق ضوابط خاصة بكل نوع من هذه الأجازات وقد نظمت المادة ٦٩ سالفة الذكر كيفية حصول العامل على إجازة بدون مرتب وهذه الإجازة حق من حقوق العامل له أن يتقدم بطلبها للجهة التى يعمل بها ولأسباب يذكرها ويكون للسلطة المختصة بها أن تقدر منح العامل هذه الإجازة من عدمه ولايغير من حق العامل فى التقدم بطلب هذه الإجازة كونه محالاً للمحاكمة الجنائية أو التأديبية وذلك إستناداً إلى أن أحكام القانون رقم ١٩٧٨/٤٧ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة قد قصرت أثر الإحالة للمحاكمة التأديبية أو الجنائية على عدم ترقية العامل خلال هذه الفترة (المادة ٨٧ سالفة الذكر) ٠

وبذلك أن للسلطة المختصة منح العامل أجازة بدون مرتب على الرغم من إحالته للمحاكمة الجنائية ٠

ثار التساؤل بما يتبع حيال العامل الذى سبق ندبه لمدة عامين متتاليين لاحدى الادارات بوزارة الزراعة وعند طلبه الندب لادارة أخرى من اداراتها هل يكون الندب لمدة أربع سنوات أم يكون لمدة عامين فقط تكملة لمدة السابقة ؟

إن هذا الموضوع يحكمه المادة ٥٦ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة والمعدل بالقانون رقم ١٩٨٣/١١٥ تنص على :.

" يجوز بقرار من السلطة المختصة ندب العامل للقيام مؤقتاً بعمل وظيفة أخرى من نفس درجة وظيفته أو وظيفة تعلوها مباشرة فى نفس الوحدة التى يعمل بها أو فى وحدة أخرى إذا كانت حاجة العمل فى الوظيفة الأصلية تسمح بذلك ٠

وتنص المادة ٤٥ من اللائحة التنفيذية للقانون المذكور على أنه يكون ندب العامل كل أو بعض الوقت لمدة سنة قابلة للتجديد حتى أربع سنوات ولايجوز تجديد الندب بعدها إلا فى حالة الضرورة وبشرط عدم توافر درجات الوظائف التى يجوز شغلها عن طريق النقل ٠

ومن حيث أنه ولئن كانت القواعد الخاصة بالندب التى قررها المشرع متصلة بمدد الندب المتصلة حتى أربع سنوات إلا أنه سكت عن بيان حكم مدد الندب التى يوجد بها فاصل زمنى من حيث تقييدها بمدة الأربع سنوات المشار إليها ومن ثم لايسرى قيد الأربع سنوات على مدد الندب غير المتصلة وإلا كان فى ذلك إضافة حكم لم يقرره المشرع وهو مالايجوز وبالتالى لايجوز تجميع مدد الندب غير المتصلة لتكملة مدة الأربع سنوات المنصوص عليها فى المادة ٤٥ سالفة الذكر ٠

وبذلك يكون ندب العامل لمدة سنة قابلة للتجديد حتى أربع سنوات طبقاً لحكم المادة ٤٥ من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ حيث إنه بصدد ندب جديد لا شأن له بندبه السابق ٠

ثار تساؤل عن مدى إستصحاب العامل المنقول لترتيب أقدميته طبقاً للمادتين ٥٨ ، ٦٩ (بند٢) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة فى الجهة المنقول منها ٠

هذا الموضوع تحكمه المادتان (٥٨) ، (٦٩ بند٢) من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة والتى تقضى بترتيب أقدمية العامل العائد من الإعارة أو الأجازة الخاصة



بدون مرتب والتى تجاوزت مدتها أربع سنوات بحيث يوضع أمامه عدد مماثل للعدد الذى كان يسبقه فى نهاية هذه المدة أو جميع الشاغلين لدرجة الوظيفة عند عودته أيهما أقل .

فإذا عاد العامل من الإعارة أو الإجازة الخاصة بدون مرتب التى تجاوزت مدتها أربع سنوات وأعيد ترتيبه على النحو المتقدم ثم صدر قرار بنقله إلى جهة أخرى فإنه تطبيقاً للأصل العام الذى يقضى بإستصحاب لحالته الوظيفية ومن عناصر هذه الحالة ترتيب الأقدمية المنقول بها .

وعليه يتم ترتيب أقدمية العامل بين شاغلى درجة الوظيفة المنقول إليها مع الالتزام بالترتيب الذى استصحبه . بحيث يوضع أمامه عدد من العاملين بالجهة المنقول إليها مماثلاً للعدد الذى كان يسبقه فى نهاية الأربع سنوات والذى كشف عنه الترتيب الذى أجرى له فى الجهة المنقول منها بعد عودته إلا إذا قل عدد العاملين بالدرجة المنقول إليها عن العدد الذى يسبقه فى الترتيب الذى إستصحبه وفى هذه الحالة يوضع فى أخر الشاغلين للدرجة المنقول إليها .

ثار تساؤل عن الحد الأدنى لمدة أجازة رعاية الطفل .

هذا الموضوع تحكمه المادة ٧٠ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على أنه تستحق العاملة أجازة بدون أجر لرعاية طفلها بحد أقصى عامين فى المرة الواحدة ولثلاث مرات طوال حياتها الوظيفية .

وقد إنتهت فتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بجلستها المنعقدة فى ١٩٨٢/١٢/٥ إلى أحقية إحدى العاملات فى أجازة سنة لرعاية طفلها وتضمنت هذه الفتوى أنه ليس هناك مايمنع قانوناً أن تحصل العاملة على هذه الأجازة لطفل واحد أو أن تستحق تلك الأجازة بناء على عدة طلبات ولو زاد عددها على ثلاثة أو أن يتخلل هذه الأجازة فاصل زمنى أو تكون متصلة .

وعلى ضوء ماتقدم فإنه لايوجد تحديد لمدة الأجازة التى تطلبها الأم العاملة لرعاية طفلها إلا أن التنظيم القانونى للأجازات قد عرف أنواعاً عديدة من الأجازات العارضة والإعتيادية والمرضية والأجازات الخاصة الجوازية والوجوبية ولكل نوع من هذه الأجازات أسبابه وطبيعته الخاصة التى ينفرد بها عن غيره وعليه فإن طبيعة أجازة رعاية الطفل تكشف عن أن المدة المناسبة لهذه الأجازة بناء على طلب العاملة يجب أن تتفق مع الناحية التشريعية من هذا النوع من الأجازة وهو رعاية الطفل .

ثار كيفية حساب مدة السنة المكملة للمدة اللازمة للترقية أو إستحقاق العلاوات إذا كانت المدة قد بدأت فى اليوم المقابل ليوم الإستحقاق .

إن هذا الموضوع يحكمه حكم صادر من المحكمة الإدارية العليا فى الطعن رقم ٣٧/١٤١٣ قضائية عليا . وفتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بجلستها المنعقدة فى ١٩٩٥/١٢/٦ .

وقد استقر القضاء والإفتاء فى هذا الشأن على أن حساب مدة السنة إنما تكتمل بإنتهاء اليوم السابق على اليوم المقابل يوم بدئها .

وتطبيقاً لما تقدم ، فإن السنة المالية التى يستحق عنها العامل علاوة دورية تبدأ فى ٧/١ من كل عام وتنتهى فى ٦/٣٠ التالى ، بإعتبار أن يوم ٦/٣٠ هو اليوم السابق على اليوم المقابل ليوم بدئها (٧/١) .

الجديد فى التشريعات الوظيفية

إعداد : سلوى حسين الروينى
كبير باحثين بالادارة المركزية للشكاوى
والتفتيش بالجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

ينشر فى هذا الباب

النصوص الكاملة لأهم ماصدر حديثا من القوانين والقرارات المتصلة بالشئون الوظيفية وكذا أهم الفتاوى وكذا الكتب الدورية الصادرة حديثا من الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة وذلك من أجل معاونة القائمين بتطبيق قوانين ونظم الخدمة المدنية فى مختلف قطاعات الدولة على متابعة كل ماهو جديد يتعلق بأعمالهم وهى إحدى الرسالات العامة التى تحرص المجلة على تقديمها دائما فى كل عدد .

القوانين

قانون رقم ٤ لسنة ٢٠٠٩ بتعديل بعض أحكام قانون المخابرات العامة الصادر بالقرار بالقانون رقم ٧١/١٠٠ .

قرارات رئيس الجمهورية

قرار رقم ٣٥٣ /٢٠٠٨ بإنشاء جهاز تنمية التجارة الداخلية .

قرار رئيس مجلس الوزراء

قرار رقم ٢٤٣ لسنة ٢٠٠٩ بتعديل قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٢٤ لسنة ٢٠٠٢ بتقرير بدل غذاء نقدى للعاملين بورشة النجارة بمصلحة الضرائب المصرية بمدينة السادس من أكتوبر
قرار رقم ٢٠٠٩/٢٨٨ بتشكيل مجموعة وزارية لتطوير التعليم الفنى .

قرارات الوزراء

قرار وزير الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات رقم ٢٩٤ لسنة ٢٠٠٨ بإجراء التعديلات على اللائحة التنفيذية رقم ١٦ لسنة ٧٠ الخاص بنظام البريد .

قرار وزير المالية رقم ٨٠٤ لسنة ٢٠٠٨ بشأن إصدار نماذج الإقرارات الضريبية المعدلة أرقام ٢٧ ، ٢٨ ، ٢٩ لسنة ٢٠٠٨ .

قرار وزير المالية رقم ٣٥ لسنة ٢٠٠٩ بتعديل بعض أحكام اللائحة التنفيذية للقانون رقم ١٢٧ لسنة ٨١ فى شأن المحاسبة

الفتاوى :

فتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بشأن مدى أحقية مديرى وأعضاء الإدارات القانونية بالهيئات والمؤسسات العامة الخاضعين للقانون رقم ٤٧ لسنة ٧٣ فى صرف حافز الأداء المتميز المقرر بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥

الكتب الدورية

أرقام ١ ، ٢ ، ٣ .

قرارات رئيس الجمهورية

قانون رقم ٤ لسنة ٢٠٠٩ بتعديل بعض أحكام قانون المخابرات العامة الصادر بالقرار بالقانون رقم ١٠٠ لسنة ١٩٧١

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتى نصه ، وقد أصدرناه :

(المادة الأولى)

يستبدل بنص الفقرة الأولى من المادة (٦٥) من قانون المخبرات العامة الصادر بالقرار بالقانون رقم ١٠٠ لسنة ١٩٧١ ، النص الآتى :

مادة ٦٥ (فقرة أولى) : " تنتهى خدمة أفراد المخابرات العامة ببلوغ سن الستين . ومع ذلك يجوز عند الضرورة وبقرار من رئيس الجمهورية ، بناء على إقتراح من رئيس المخابرات العامة، مد خدمة أصحاب الخبرة المتميزة من شاغلى المناصب القيادية بوظائف المخابرات لمدة سنة قابلة للتجديد لمدة أقصاها أربع سنوات أخرى وذلك مع مراعاة القواعد الآتية :

(المادة الثانية)

ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية ، ويعمل به إعتبارا من اليوم التالى لتاريخ نشره .

يبصم هذا القانون بخاتم الدولة وينفذ كقانون من قوانينها .

صدر برئاسة الجمهورية فى ١٧ المحرم سنة ١٤٣٠ هـ
الموافق ١٤ يناير سنة ٢٠٠٩

حسنى مبارك

قرارات الوزراء

رقم ٢٤٣ لسنة ٢٠٠٩
بتعديل قرار رئيس مجل الوزراء رقم ٨٢٤ لسنة ٢٠٠٢ بتقرير بدل غذاء نقدى للعاملين بورشة النجارة بمصلحة الضرائب المصرية بمدينة السادس من أكتوبر

رئيس مجلس الوزراء

بعد الإطلاع على الدستور

وعلى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ،

وعلى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٢٤ لسنة ٢٠٠٢ بتقرير بدل غذاء نقدى للعاملين لورشة النجارة والمطبعة بمصلحة الضرائب على المبيعات بمدينة السادس من أكتوبر ،

وعلى موافقة لجنة شئون الخدمة المدنية بجلستها المنعقدة فى ٢٥ / ١١ /٢٠٠٨ ،

وبناء على ما أرتآه مجلس الدولة ،

قــــرر

(المادة الأولى)

يستبدل بنص المادة الأولى من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٢٤ لسنة ٢٠٠٢ المشار إليه بالنص التالى :

يمنح بدل غذاء نقدى بواقع ٦ جنيهات (ستة جنيهات) يومياً ، وذلك عن ايام العمل الفعلية لمن يعملون ميدانياً بورشة النجارة والمطبعة بمصلحة الضرائب المصرية بمدينة السادس من أكتوبر .

(المادة الثانية)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية ، ويُعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره .

صدر برئاسة مجلس الوزراء فى ٢٨المحرم سنة ١٤٣٠ هـ

(الموافق ٢٥ يناير سنة ٢٠٠٩ م)

رئيس مجلس الوزراء

دكتور / أحمد نظيف

قرار رئيس جمهورية مصر العربية
رقم ٣٥٤ لسنة ٢٠٠٨
بإنشاء جهاز تنمية التجارة الداخلية

رئيس الجمهورية

بعد الإطلاع على الدستور

وعلى قانون التجارة ،

وعلى القانون رقم ٦٨ لسنة ١٩٤٩ بتنظيم تجارة الحملة ،

وعلى القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥١ بالأسماء التجارية ،

وعلى القانون رقم ١٨٩ لسنة ١٩٥١ بشأن الغرف التجارية ،

وعلى القانون رقم ٤٥٣ لسنة ١٩٥٤ فى شأن المحال الصناعية والتجارية وغيرها من المحال المقلقة للراحة والمضرة بالصحة والخطرة ،

وعلى القانون رقم ٣٣ لسنة ١٩٥٧ فى شأن الباعة المتجولين ،

وعلى القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ بشأن الصناعة وتشجيعها ،

وعلى قانون الهيئات العامة الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٦٣ ،

وعلى القانون رقم ٥٣ لسنة ١٩٧٣ بشأن الموازنة العامة للدولة ،

وعلى القانون رقم ١١٨ لسنة ١٩٧٥ فى شأن الإستيراد والتصدير ،

وعلى القانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٧٦ بشأن السجل التجارى ،

وعلى القانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٧٧ بشأن السجل الصناعى ،

وعلى قانون نظام الإدارة المحلية الصادر بالقانون رقم ٤٥٣ لسنة ١٩٧٩ ،

وعلى القانون رقم ١٤٣ لسنة ١٩٨١ فى شأن الأراضى الصحراوية .

وعلى قانون تنظيم أعمال الوكالة التجارية وبعض أعمال الوساطة التجارية الصادر بالقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٨٢ ،

وعلى القانون رقم ١٢١ لسنة ١٩٨٢ فى شأن سجل المستوردين ،

وعلى القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩٦ فى شأن قواعد التصرف بالمجان فى الأراضى الصحراوية المملوكة للدولة أو الأشخاص الإعتبارية العامة او تأجيرها بإيجار أسمى لإقامة مشروعات إستثمارية عليها أو للتوسع فيها ،

وعلى قانون حماية حقوق الملكية الفكرية الصادر بالقانون رقم ٨٢ لسنة ٢٠٠٢ ،

وعلى قانون البناء الصادر بالقانون رقم ١١٩ لسنة ٢٠٠٨ .

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ١٢٨ لسنة ٢٠٠١ فى شأن إنشاء مركز معلومات التجارة ،

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٢٠ لسنة ٢٠٠٥ بتنظيم وزارة التجارة والصناعة ،

وبناء على ما عرضه وزير التجارة والصناعة ،

قــــرر

(المادة الأولى)

ينشأ جهاز يسمى " جهاز تنمية التجارة الداخلية " تكون له شخصية اعتبارية عامة ، يتبع الوزير المختص بشئون التجارة الداخلية ، ويكون مقره بمحافظة القاهرة أو بإحدى المحافظات المجاورة لها .

وللجهاز أن ينشئ فروعاً له داخل جمهورية مصر العربية .

(المادة الثانية)

يكون الجهاز الجهة المختصة بتنمية التجارة الداخلية ، وتحفيز وتشجيع الاستثمار فى قطاعات تجارة الجملة والتجزئة ، ويتولى مسئولية أعمال التسجيل لكافة الأنشطة التجارية ، وله فى سبيل ذلك أن يباشر على الأخص ما يأتى :

١ - وضع السياسات العامة والخطط اللازمة لتنمية وتطوير التجارة الداخلية والخدمات المتصلة بها ، بالتنسيق مع الغرف التجارية وإتحادها العام ، ومتابعة تنفيذها .

٢ - وضع خطط وبرامج توفير وتحديد الأراضى اللازمة لتنمية التجارة الداخلية ، بالتنسيق مع الوزارات ووحدات الإدارة المحلية والمجلس الأعلى للتخطيط والتنمية العمرانية والهيئة العامة للتخطيط العمرانى والمركز الوطنى لتخطيط استخدامات أراضى الدولة وغيرها من الجهات المختصة ، وتحديد أسس ومعايير تسعير هذه الأراضى ، وسبل إتاحتها للمستثمرين فى مجالات التجارة الداخلية .

٣ - متابعة إجراءات توفير وتخصيص الأراضى اللازمة لأغراض تنمية التجارة الداخلية .

٤ - إدارة واستغلال والتصرف فى الأراضى الى يتم تخصيصها

للجهاز بقرار من رئيس الجمهورية أو من الجهات المختصة ٠

٥ - وضع سياسات وخطط تطوير نظم إدارة أسواق التجارة الداخلية ، بالتنسيق مع الغرف التجارية وإتحادها العام ومتابعة تنفيذها ٠

٦ - قياس مدى كفاءة قطاعات تجارة الجملة والتجزئة ، وقدرتها التنافسية ، ووضع الخطط اللازمة لرفع هذه الكفاءة والقدرات ٠

٧ - دعم أنشطة الغرف التجارية فى مجال تأهيل وتدريب تجار الجملة والتجزئة وتنمية مهاراتهم ، ورفع مستوى الخدمات المقدمة منهم ، وذلك بما يحقق متطلبات تنمية التجارة الداخلية ٠

٨ - وضع الإشتراطات الواجب توافرها فى المحال الخاضعة لأحكام القانون المنظم للمحال التجارية ومواقعها والمرخص لهم بإداراتها والعاملين بها ، والتى يصدر بها قرار من السلطة المختصة ٠

٩ - تطوير وتبسيط قواعد وإجراءات تسجيل الأنشطة التجارية ٠

١٠ - دعم جهود وبرامج حماية حقوق الملكية الفكرية المتعلقة بالعلامات والبيانات التجارية والمؤشرات الجغرافية ، والتصميمات والنماذج الصناعية ، والأسماء التجارية ٠

١١ - إنشاء واستكمال قواعد البيانات والمعلومات المتعلقة بالتجارة والسلع والأسواق والطاقات الإنتاجية المحلية فى التجارة الداخلية لكافة مراحلها ، وإتاحة هذه المعلومات والبيانات وتحقيق تكاملها والربط الإلكتروني بينها ، وذلك بالتنسيق مع الغرف التجارية وإتحادها العام ٠

١٢ - دراسة وإقتراح مشروعات القوانين واللوائح والقرارات ذات الصلة بالتجارة الداخلبية والتسجيل التجارى ٠

(المادة الثالثة)

يكون للجهاز مجلس إدارة يشكل ، على النحو الآتى :

- رئيس الجهاز ٠
- نائبا رئيس الجهاز ٠
- مستشار من مجلس الدولة يختاره رئيس المجلس ٠
- ممثل لكل من وزارات الداخلية ، والتجارة والصناعة ، والاستثمار ، والتنمية المحلية ، والإسكان والمرافق والتنمية العمرانية ، والنقل ، والاتصالات وتكنولوجيا المعلومات يختاره الوزير المختص ٠ أربعة من المتخصصين وذوى الخبرة يختارهم الوزير المختس بشئون التجارة الداخلية ٠
- ثلاثة يمثلون الغرف التجارية يرشحهم رئيس الإتحاد العام للغرف التجارية ٠

وتكون مدة المجلس أربع سنوات قابلة للتجديد ، ويصدر بتشكيل مجلس الإدارة وتحديد المعاملة المالية لرئيسه وأعضائه قرار من رئيس مجلس الوزراء ٠

(المادة الرابعة)

مجلس إدارة الجهاز هو السلطة العليا المختصة بتسيير شئون الجهاز وتصريف أموره ، وله أن يتخذ ما يلزم من القرارات لتحقيق أغراض الجهاز ، وللمجلس على الأخص ما يأتى :

١ - وضع السياسة العامة للجهاز ٠

٢ - إعتماد خطط وبرامج أنشطة الجهاز وإجراءات تنفيذها ٠

٣ - إقرار أسس ومعايير تسعير الأراضى اللازمة لتنمية التجارة الداخلية وسبل إتاحتها للمستثمرين ٠

٤ - الموافقة على إنشاء فروع الجهاز ٠

٥ - إعتماد اللوائح الداخلية المتعلقة بالشئون المالية والإدارية ولوائح الموارد البشرية ونظم العمل بالجهاز ، وذلك دون التقيد بالقواعد والنظم المعمول بها بالجهاز الإدارى للدولة ٠

٦ - إعتماد الهيكل التنظيمى للجهاز ٠

٧ - الموافقة على مشروع الموازنة السنوية للجهاز والحسابات الختامية والقوائم المالية ٠

٨ - قبول المنح والتبرعات والهبات فى مجال أنشطة الجهاز ٠

٩ - الموافقة على عقد القروض فى مجال تحقيق أغراض الجهاز ٠

١٠ - إقرار قواعد الاستعانة ببيوت الخبرة الفنية المحلية والأجنبية ٠

١١ - ما يعرضه عليه الوزير المختص بشئون التجارة الداخلية من مسائل تدخل فى اختصاص الجهاز ٠

(المادة الخامسة)

ينعقد مجلس الإدارة بدعوة من رئيسه مرة واحدة على الأقل كل شهر ، ويجوز للرئيس أو أحد نائبيه عند غيابه دعوة المجلس للإنعقاد كما اقتضت الضرورة ذلك ٠

ولا يكون الاجتماع صحيحاً إلا بحضور ثلثى أعضائه على الأقل ، وتصدر القرارات بأغلبية أصوات أعضائه ٠

وتعتمد قرارات مجلس الإدارة من الوزير المختص بشئون التجارة الداخلية ، وتنفذ بعد إعتمادها أو بعد مضى أسبوعين على تاريخ إبلاغه بها دون اعتراض منه ٠

(المادة السادسة)

يمثل الجهاز رئيسه أمام القضاء وفى صلاته مع الغير ٠

(المادة السابعة)

تكون للجهاز موازنة مستقلة تعد على نمط الموازنات التجارية ، وتبدأ السنة المالية للجهاز ببداية السنة المالية للدولة وتنتهى بنهايتها ، وتودع موارد الجهاز فى حساب يخصص للصرف منه فى أغراضه ، ويرحل الفائض منه إلى السنة المالية التالية ٠

(المادة الثامنة)

تتكون موارد الجهاز مما يلى :

١ - ما تخصصه له الدولة فى الموازنة العامة ٠

٢ - مقابل الخدمات التى يقدمها الجهاز للغير ٠

٣ - المنح والتبرعات والهبات التى يقبلها مجلس الإدارة ٠

٤ - القروض التى يعقدها مجلس الإدارة ٠

٥ - عائد استثمار أموال الجهاز ٠

٦ - حصيلة إدارة واستغلال والتصرف فى الأراضى التى تخصص للجهاز لأغراض تنمية التجارة الداخلية ٠

(المادة التاسعة)

مع عدم الإخلال بسرية البيانات المحددة بالقوانين المختلفة ، تلتزم جميع الوزارات والمصالح والمحافظات وجميع الجهات ذات الصلة بالدولة بتزويد بما يطلبه من بيانات وإحصاءات وبحوث ودراسات تتعلق بتنمية التجارة الداخلية وحركة التجارة والاستثمار تكون لازمة لتحقيق أهداف الجهاز وأغراضه ٠

(المادة العاشرة)

تدمج مصلحة التسجيل التجارى فى الجهاز بجميع سلطاتها واختصاصاتها ، وتؤول إليه الأصول والموارد والإعتمادات المالية المقررة للمصلحة ، والدرجات المخصصة للعاملين بها فى ميزانية السنة المالية ٢٠٠٨/٢٠٠٩ ٠

(المادة العاشرة)

تدمج مصلحة التسجيل التجارى فى الجهاز بجميع سلطاتها واختصاصاتها وتؤول إليه الأصول والموارد والإعتمادات المالية المقررة للمصلحة ، والدرجات المخصصة للعاملين بها فى ميزانية السنة المالية ٢٠٠٨/٢٠٠٩ ٠

(المادة الحادية عشر)

يتولى الجهاز إعداد القواعد والإجراءات اللازمة لدمج السجل التجارى والسجل الصناعى وسجل المصدرين وسجل المستوردين وسجل الوكلاء التجاريين فى سجل واحد ينشأ فى الجهاز ، ويصدر بهذه القواعد والإجراءات قرار من الوزير المختص بشئون التجارة الداخلية ٠

(المادة الثانية عشرة)

ينقل إلى الجهاز جميع العاملين بمصلحة التسجيل التجارى وبمركز معلومات التجارة بقرار من وزير التجارة والصناعة ، وذلك بذات درجاتهم وأقدمياتهم وكافة أوضاعهم الوظيفية ٠

ويستمر كل من مركز معلومات التجارة ومصلحة التسجيل التجارى فى ممارسة اختصاصاتهما لحين صدور القرارات اللازمة لتشكيل مجلس إدارة الجهاز وإعتماد هيكلة التنظيمى ولوائحه المالية والإدارية ، وذلك فى خلال مدة لا تجاوز ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا القرار ٠

(المادة الثالثة عشرة)

يلغى قرار رئيس الجمهورية رقم ١٢٨ لسنة ٢٠٠١ فى شأن إنشاء مركز معلومات التجارة ٠

(المادة الرابعة عشرة)

يُنشر هذا القرار فى الجريدة الرسمية ، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره ٠

صدر برئاسة الجمهورية فى ٢٥ ذى الحجة سنة ١٤٢٩ هـ الموافق ٢٣ديسمبر سنة ٢٠٠٨ م-

وزارة المالية

قرار رقم ٨٠٤ لسنة ٢٠٠٨ بشأن إصدار نماذج الإقرارات الضريبية المعدلة أرقام (٢٧) و (٢٨) و (٢٩) عن عام ٢٠٠٨

وزير المالية

بعد الإطلاع على قانون الضريبة على الدخل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ٢٠٠٥ ولائحته التنفيذية الصادرة بقرار وزير المالية رقم ٩٩١ لسنة ٢٠٠٥ ،

وعلى القانون رقم ١١٤ لسنة ٢٠٠٨ الخاص بفتح إعتمادين إضافيين بالموازنة العامة للدولة للسنة المالية ٢٠٠٧ / ٢٠٠٨ ،

وعلى القانون رقم ١٢٨ لسنة ٢٠٠٨ الخاص بربط الموازنة العامة للدولة للسنة المالية ٢٠٠٨/٢٠٠٩ ،

وعلى قرار وزير المالية رقم ٤٠ لسنة ٢٠٠٦ بشأن إصدار النماذج والإقرارات الضريبية ،

وعلى قرار وزير المالية رقم ٧٧٨ لسنة ٢٠٠٧ بشأن إصدار النماذج والإقرارات الضريبية ،

وعلى قرار وزير المالية رقم ٦٤٧ لسنة ٢٠٠٨ بشأن إصدار نموذج الإقرار الضريبى رقم ٢٨ عن سنة ٢٠٠٧ المعدل وفقاً لأحكام القانونين رقمى ١١٤ و١٢٨ لسنة ٢٠٠٨ المشار إليهما ٠

قـــرر

(المادة الأولى)

يُستبدل بنماذج الإقرارات الضريبية أرقام (٢٧) و (٢٨) (29), الصادرة بالقرارات الوزارية أرقام ٧٧٨ لسنة ٢٠٠٧ و٦٤٧ لسنة ٢٠٠٨ و٤٠ لسنة ٢٠٠٦ المشار إليهما . على الترتيب . نماذج الإقرارات الضريبية أرقام (٢٧) و (٢٨) و(٢٩) المرفقة بهذا القرار ٠

(المادة الثانية)

يلتزم الأشخاص الطبيعيون بتقديم إقراراتهم الضريبية الأصلية والمعدلة عم مجموع صافى دخولهم من المرتبات ، والثروة العقارية ، وإيرادات النشاط التجارى والصناعى ، وإيرادات النشاط المهنى على النموذج رقم (٢٧) المرفق وذلك عن الفترة الضريبية التى بدأت إعتباراً من ٢٠٠٨/١/١ ٠

(المادة الثالثة)

تلتزم الأشخاص الإعتبارية بتقديم إقراراتهم الضريبية الأصلية والمعدلة عن صافى أرباحهم الكلية أياً كان غرضها ، على النموذجين رقمى (٢٨) و(٢٩) المرفقين ، وذلك عن الفترة الضريبية التى تنتهى إعتباراً من ٢٠٠٨/١٢/٣١ ٠

(المادة الرابعة)

تلتزم بنوك وشركات ووحدات القطاع العام وشركات قطاع الأعمال العام والأشخاص الإعتبارية العامة بتقديم الإقرار الضريبى النهائى وفقاً لأحكام الفقرة الثالثة من المادة (٨٧) من قانون الضريبة على الدخل المشار إليه على النموذج رقم (٢٩) المرفق ٠

(المادة الخامسة)

وفى جميع الأحوال يكون الإلتزام بتقديم الإقرار الضريبى على النموذج المعد لكل غرض ٠

(المادة السادسة)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية ٠

صدر فى ٢٠٠٨/١٢/٣١

وزير المالية

د ٠ يوسف بطرس غالى

وزارة المالية

قرار رقم ٣٥ لسنة ٢٠٠٩ بتعديل بعض أحكام اللائحة التنفيذية للقانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨١ فى شأن المحاسبة الحكومية وزير المالية

بعد الإطلاع على القانون رقم ٥٣ لسنة ١٩٧٣ بشأن الموازنة العامة للدولة ،

وعلى القانون رقم ١٠٤ لسنة ١٩٨٠ فى شأن تحديد السنة المالية ،

وعلى القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨١ بشأن المحاسبة الحكومية ،

وعلى اللائحة التنفيذية للقانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨١ بشأن المحاسبة الحكومية الصادرة بقرار وزير المالية رقم ١٨١ لسنة ١٩٨٢ ، والقرارات المعدلة لها ،

قـــرر

(المادة الأولى)

يستبدل بنص المادة (٢٦) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم

١٢٧ لسنة ١٩٨١ فى شأن المحاسبة الحكومية ، النص الآتى :
" تحصل الإيرادات بإحدى الطرق الآتية " :
١ - التحصيل النقدى عن طريق الخزانة العامة والخزن الفرعية .
٢ - التحصيل بشيكات مسحوبة على إحدى البنوك المعتمدة من البنك المركزى المصرى .
٣ - التحصيل بحوالات بريدية أميرية .
٤ - التحصيل عن طريق الخصم من المستحقات .
٥ - التحصيل عن طريق النظم الآلية الحديثة (التحصيل الإلكترونى عن طريق بطاقات السداد الإلكترونية المحلية والدولية . مدفوعة عبر التحويلات البنكية . من وسائل الإتصالات المختلفة مثل ماكينات الصرافة الآلية ، ونقاط البيع الأفكترونية والهواتف النقالة ، وشبكة المعلومات) .

وتحدد اللجنة الدائمة للنظام المحاسبى الحكومى المستندات المؤيدة لعملية التحصيل بالطرق المشار إليها ، والإجراءات الواجب إتباعها لإحكام الرقابة المالية عليها ، كما تحدد الضوابط اللازمة للتحصيل الإلكترونى .)

(المادة الثانية)

صدر فى ٢٠٠٨/١٢/٣١
ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية .

وزير المالية
د . يوسف بطرس غالى

حافز التميز للمحامين

فقد إطلعنا على كتابكم رقم ٥١٩٦ بتاريخ ٢٠٠٥/١٢/٥ ، الموجهة إلى إدارة الفتوى لوزارة التجارة والصناعة ، بشأن مدى أحقية مديرى وأعضاء الإدارات القانونية بالهيئات والمؤسسات العامة . الخاضعين للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ . فى صرف حافز الأداء المتميز المقرر بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥ .

وحاصل الواقعات . حسبما يبين من الأوراق . أنه ورد للجهاز المركزى للتنظيم والإدارة كتاب الجهاز التنفيذى للهيئة العامة لتنفيذ المشروعات الصناعية والتعدينية رقم ٦١ بتاريخ ٢٠٠٥/٧/١٠ ، وكتاب المركز القومى للبحوث التربوية رقم ٣٧٦ بتاريخ ٢٠٠٥/٩/٢٨ ، وكتاب جامعة حلوان رقم ٢٣٧٨ بتاريخ ٢٠٠٥/٨/٢٨ بشأن مدى أحقية كل من :
١ - مصطفى يوسف محمد .
٢ - أمين محمد إسماعيل .
٣ - على عبد العاطى محمد ، المخاطبين بأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ فى شأن الإدارات القانونية ، الحاصلين على دبلومين من دبلومات الدراسات العليا من كلية الحقوق المعادلين لدرجة الماجستير ، ووضعت عنهم تقارير كفاية بمرتبة جيد من إدارة التفتيش الفنى بوزارة العدل فى صرف الحافز الأداء المتميز طبقا لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥ وإذ ثار خلاف فى الرأى بالجهاز المركزى للتنظيم والإدارة حول مدى إندراج مديرى وأعضاء الإدارات القانونية المخاطبين بأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ فى عداد العاملين بكادرات خاصة ، واثر ذلك على أحقيتهم فى الحافز المذكور ، فقد طلب الجهاز الرأى فيه من إدارة الفتوى المشار إليها ، التى قامت بعرضه على اللجنة الثالثة لقسم الفتوى ، فارتأت بجلستها المعقودة فى ٢٠٠٦/٢/٨ عرضه على الجمعية العمومية للأهمية والعمومية .

ونفيد أن الموضوع عرض على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المعقودة فى ٦ من ديسمبر سنة ٢٠٠٦ الموافق ١٥ من ذى القعدة سنة ١٤٢٧ هـ فستبان لها أن القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ بإصدار قانون الإدارات القانونية بالمؤسسات العامة والهيئات العامة والوحدات التابعة لها ، ينص فى المادة (١) على أن " تسرى أحكام القانون المرافق على مديرى وأعضاء الإدارات القانونية بالمؤسسات العامة والهيئات العامة والوحدات التابعة لها " وأن قانون الإدارات القانونية بالهيئات والمؤسسات العامة والوحدات التابعة لها ينص فى المادة (١٠) منه على أن " يخضع لنظام التفتيش وتقارير الكفاية ، كافة مديرى وأعضاء الإدارات القانونية فيما عدا شاغلى وظيفة (مدير عام إدارة قانونية) ويجب أن يتم التفتيش مرة على الأقل كل سنتين وتقدر الكفاية بإحدى الدرجات الآتية " ممتاز . جيد . متوسط . دون المتوسط . ضعيف .... " وينص فى المادة رقم (١٧) منه على أن " تشكل بقرار من الوزير المختص لجنة شئون مديرى وأعضاء الإدارات القانونية الخاضعة لهذا القانون فى نطاق الوزارة من خمسة أعضاء بينهم ثلاثة على الأقل من أقدم مديرى أو أعضاء الإدارات القانونية بالجهات التابعة للوزارة وتختص هذه اللجنة فضلا عن الاختصاصات الأخرى المنصوص عليها فى هذا القانون بإبداء الرأى فى الهياكل الوظيفية وجداول ... وتقارير الكفاية الخاصة بمديرى وأعضاء الإدارات القانونية التى تضعها إدارة التفتيش الفنى المنصوص عليها فى المادة (٩) من هذا القانون ... " وينص فى المادة (٢٤) منه على أن " يعمل فيما لم يرد فيه نس فى هذا القانون ، بأحكام التشريعات السارية بشأن العاملين المدنيين بالدولة أو بالقطاع العام على حسب الأحوال وكذلك باللوائح والنظم المعمول بها فى الجهات المنشأة بها الإدارات القانونية .

واستبان للجمعية العمومية أيضا أن قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، ينص فى المادة (١) منه على أن " يعمل فى المسائل المتعلقة بنظام العاملين المدنيين بالدولة بالأحكام الواردة بها القانون وتسرى أحكامه على :

١. ...... ٢. .... ٣. ولا تسرى هذه الأحكام على العاملين الذين تنظم شئون توظفهم قوانين أو قرارات خاصة مما نصت عليه هذه القوانين والقرارات ..... " وينص فى المادة (٥٠) منه على أن "تضع السلطة المختصة نظاما للحوافز المادية والمعنوية للعاملين بالوحدة بما يكفل تحقيق الأهداف وترشيد الأداء ، على أن يتضمن هذا النظام فئات الحوافز المادية وشروط منحها وبمراعاة ألا يكون صرف تلك الحوافز بفئات موحدة وبصورة جماعية كلما سمحت طبيعة العمل بذلك وأن يرتبط صرفها بمستوى أداء العامل والتقارير الدورية المقدمة عنه " وينص فى المادة (٥٢) منه على أنه " يجوز للسلطة المختصة منح العامل علاوة تشجيعية تعادل العلاوات الدورية المقررة حتى ولو كان قد تجاوز نهاية الأجر المقرر للوظيفية وذلك طبقا للأوضاع التى تقررها وبمراعاة ما يأتى : .... كما يجوز للسلطة المختصة منح علاوة

تشجيعية للعاملين الذين يحصلون أثناء خدمتهم على درجات علمية أعلى من مستوى الدرجة الجامعية الأولى وذلك وفقا للقواعد والإجراءات التى يصدر بها قرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على عرض لجنة شئون الخدمة المدنية " ٠

وأن قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٩٨ لسنة ١٩٨٢ بقواعد وإجراءات منح علاوة تشجيعية للعاملين الذين يحصلون أثناء الخدمة على مؤهلات علمية أعلى من الدرجة الجامعية الأولى ، ينص فى المادة الأولى منه على أن " تمنح علاوة تشجيعية للمعاملين بأحكام القانونين رقمى ٤٧ ، ٤٨ لسنة ١٩٧٨ المشار إليهما الذين يحصلون أثناء خدمتهم على درجة الماجستير أو ما يعادلها أو دبلومتين من دبلومات الدراسات العليا ٠٠٠ ، كما يمنح العامل علاوة تشجيعية أخرى إذا حصل على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها ؛ وينص فى المادة الخامسة منه على أنه " لاتسرى أحكام هذا القرار على المعاملين بكادرات خاصة " هذا فى حين ينص قرار رئي مجلس الوزراء رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥ فى شأن قواعد وإجراءات منح حافز أداء متميز للعاملين المدنيين بالدولة الحاصلين على درجة الدكتوراه وما يعادبها ودرجة الماجستير وما يعادلها فى المادة الأولى منه على أن " يمنح العاملون الحاصلون على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها والعاملون الحاصلون على درجة الماجستير أو ما يعادلها حافزاً للأداء المتميز يرتبط صرفه بالتميز بالكفاءة والانضباط والالتزام فى العمل وتوافر المهارة فى الأداء للواجبات والمسئوليات وحسن معاملة جمهور المتعاملين مع الجهة من المواطنين والمستثمرين " ، وينص فى المادة الثانية على أن " يمنح الحافز بالفئات التالية :

٢٠٠ جنيه شهريا للحاصلين على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها ١٠٠ جنيه شهريا للحاصلين على درجة الماجستير أو ما يعادلها ١٠٠ جنيه شهريا للحاصلين على درجة الماجستير أو ما يعادلها " وينص فى المادة الرابعة منه على أنه " ٠٠٠٠ لا يجوز الجمع بين هذا الحافز وبين العلاوات والمكافآت التى تقررها السلطة المختصة لذات الغرض (الحصول على درجة الدكتوراه أو الحصول على درجة الماجستير) أيا كان نوعها " وينص فى المادة الخامسة منه على أن " يضع وزير الدولة للتنمية الإدارية ضوابط استحقاق الحافز وأحوال تخفيضه والحرمان منه " ، بينما ينص فى المادة السادسة منه على أن " لا تسرى أحكام هذا القرار على العاملين بكادرات خاصه " ٠

واستبان للجمعية العمومية كذلك أن وزير الدولة للتنمية الإدارية أصدر القرار رقم ٤٧ لسنة ٢٠٠٥ بشأن ضوابط استحقاق الحافز المنصوص عليه فى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٣٤ بسنة ٢٠٠٥ وأحوال تخفيضه والحرمان منه ، وقد نص هذا القرار فى المادة الأولى منه على أن " يسرى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥ المشار إليه على العاملين الحاصلين على درجة الدكتوراه وما يعادلها أة درجة الماجستير وما يعادلها الخاضعين لأحكام نظام العاملين المدنيين بالدولة ٠٠٠٠ " ونص فى المادة الثانية منه على أنه " يشترط لمنح الحافز المنصوص عليه فى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥ الآتى :

١ - أن يكون العامل حاصلا على مؤهل علمى من درجة الماجستير أو الدكتوراه أو ما يعادلها مما يصدر بتحديده قرار من الجهة المختصة بالمجلس الأعلى للجامعات ٠

٢ - أن يكون المؤهل من فرع التخصص للمؤهل العلمى المتطلب فى بطاقة وصف الوظيفة التى يشغلها العامل حال استحقاقه الحافز أو يكون متصلا بطبيعة العمل القائم به أو فى المجالات المرتبطة بعمل الإدارة أو تنمية الموارد البشرية ٠

٣ - أن يكون العامل منتظما فى ممارسة عمله ، مساهماً فى إنجازات الوحدة وفى رفع كفاءة الأداء بها وتحقيق معدلات أداء متميزة وإظهار الكفاءة والقدرة الانضباط وحسن المعاملة مع المواطنين والمستثمرين " ونص فى المادة الثالثة منه على أنه " مع مراعاة أحكام المادة الثانية من هذا القرار يكون استحقاق الحافز على النحو التالى :.

١) يستحق الحافز كاملاً من حقق أداء متميزاً بأن حصل على تقارير كفاية بتقدير (إمتياز) عن الثلاث سنوات السابقة من خدمته. ما لم تكن مدة خدمة العامل أقل من الثلاث سنوات فيعتد بتقارير الكفاية عن سنوات خدمته القائمة .وفى جميع الأحوال يتعين ألا يكون قد توقع عليه أية جزاءات ويكون قد ساهم فى توفير المال العام أو تحسين الخدمات أو إثراء العمل بمقترحات التطوير أو المساهمة فى رفع كفاءة التدريب الداخلى أو نشر المعارف العلمية والإدارية بين زملائه ٠

٢) ٠٠٠٠٠٠٠٠٠

٣) ٠٠٠٠٠٠٠٠٠

واستظهرت الجمعية العمومية مما تقدم ، وعلى ضوء مما انتهت إليه فى إفتاء سابق ، أن قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة هو الشريعة العامة فى شئون العاملين ، لأنه يمثل الوعاء العام الذى تندرج فية كافة نظم الوظائف ، بحيث يمثل فى الحقيقة شروط وكيفية شغل الوظيفة العامة بإطلاق ايا كانت ، وتحديد الدرجات المالية التى تندرج فيها كافة أنواع الوظائف على اختلاف طابع العمل بها ، كما يحدد واجباتها وكيفية شغلها وانتهاء الخدمة الوظيفية فيها وبصفة عامة ينظم الوظيفة العامة ، ايا كان تحديد مضمون هذه الوظائف ، وايا كان تحديد واجباتها وكيفية شغلها وانتهاء الخدمة الوظيفية فيها ٠ وبصفة عامة ينظم الوظيفة العامة ، ايا كان تحديد مضمون هذه الوظائف ، وايا كان نوعها ٠ فهو يشمل بصفة عامة أنواع الوظائف ، فلا أثر للفروق بينها على تنظيمه القانونى لها ٠ أما الكادر الخاص فهو إطار قانونى يشمل وظائف ذات طبيعة خاصة ، تقتضى تأهيلاً خاصاً ، لا تشغل إلا بمن تتوافر فيه ، وتطغى طبيعة العمل محل الوظيفة على التنظيم القانونى لها بحيث تدمغه بطابعها ، وتسبغ هذا الطابع على ذلك التنظيم بما يقتضيه هذا التنظيم من خصائص تظهر بوضوح فيه ، وينتهى بإدماج الدرجة المالية فى الوظيفية بحيث تتلاشى الأولى ، ولا نكون أمام درجات مالية تندرج تحتها الوظائف ، وإنما أمام وظائف تحدد لها مربوطات مالية ، قد تتفق مع ما -هو مقرر بدرجات القانون العام وفئاته أو تخالفه ٠ وليس هذا الاتفاق أو الإحتلاف بذاته هو الذى يكشف عن الطبيعة الخاصة للكادر ، وإنما الذى يكشف عنه هو التنظيم الخاص الذى يصدر عن طبيعة عمل الوظيفة ، فيفرض طبيعته وآثاره على تنظيمها القانونى ٠

ولما كان ذلك ، وكان المشرع عدد الكادرات الخاصة فى القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٨٣ ، بما يفيد الكشف عن هذه الطبيعة الخاصة

والإطار القانونى المتميز لهذه الكادرات دون أن يرد من بينها قانون الإدارات القانونية فى المؤسسات العامة والهيئات العامة والوحدات التابعة لها الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ وباعتبار أن مديرى وأعضاء الإدارات القانونية بهذه المؤسسات والهيئات العامة والوحدات يسرى عليهم جدول المرتبات المرفق بكل من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه وقانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ، بحسب الأحوال ومن ثم فإن هؤلاء المديرين والأعضاء لا يعدون من العاملين بكادر خاص ، وإنما هو من المخاطبين بنظام وظيفة خاص ، وضعه المشرع رعاية منه لاستقلالهم ، وضماناً لحيدتهم فى أداء أعمالهم ، وفيما لم يرد بشأنهم نص خاص فى هذا النظام يتعين استدعاء أحكام التوظف العامة التى يقررها نظام العاملين أى لائحة شئون العاملين المطبقة ، شريطة ألا يتضمن النص العام أحكاما تتعارض مع أحكام القانون الخاص أو تتنافى مع مقتضاها وتتنافر مع مفادها ، وهو ما أكدته المادة (٢٤) من قانون الإدارات القانونية بالمؤسسات العامة والهيئات العامة والوحدات التابعة لها سالفة الذكر ٠ وإذ وردت أحكام هذا القانون خلواً من أية أحكام تنظم منح مديرى وأعضاء الإدارات القانونية المشار إليهم حوافز مادية أو معنوية ، أو منحهم علاوات تشجيعية لقاء الحصول على مؤهلات أعلى من الدرجة الجامعية الأولى أثناء الخدمة ٠ ومن ثم فإنه يتعين تطبيق الأحكام التى يتضمنها النظام الوظيفى العام فى هذا الشأن عليهم ، ومايصدر تنفيذاً له من لوائح أو قرارات ، ومن ذلك قرارى رئيس مجلس الوزراء رقمى ٨٩٨ لسنة ١٩٨٢ و ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥ سالفى الذكر ٠ وهو ما يكفل المساواة فى المعاملة بينهم وبين غيرهم من العاملين فى ذات الجهة ٠

ولا محاجة فى ذلك بالقول بتعارض منح العلاوة التشجيعية المنصوص عليها فى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٩٨ لسنة ١٩٨٢ ، وحافز الأداء المتميز المنصوص عليه فى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥ لمديرى وأعضاء الإدارات القانونية المشار إليهم ، وكفالة الإستقلال والحيدة فى مواجهة السلطة المختصة بالجهات التى يعملون بها ، والتى من أجلها أصدر المشرع قانون الإدارات القانونية بالمؤسسات العامة والهيئات العامى والوحدات التابعة لها ، إذ أن الأساس فى منح العلاوة التشجيعية هو حصول مدير الإدارة أو العضو على مؤهل أعلى من الدرجة الجامعية الأولى أثناء الخدمة ، يكون متصلا بعمل الوظيفة ويرجع فى تقدير مدى إتصال المؤهل الأعلى بعمل الوظيفة إلى لجنة شئون مديرى وأعضاء الإدارات القانونية المنصوص عليها فى المادة (١٧) من القانون المذكور ، وهى لجنة مستقلة فى تشكيلها وقرارتها عن السلطة المختصة بالجهة الإدارية ، كما أن الأساس فى منح حافز الأداء المتميز هو إقتران حصول مدير الإدارة القانونية أو العضو على درجة الماجستير أو الدكتوراه أو مايعادلها فى مجال متصل بطبيعة عمله بتميز مستوى أدائه وحصوله على تقدير كفاية بدرجة ممتاز ، وهى أعليمراتب كفاية أعضاء الإدارات القانونية التى قررها القانون ، وتقدير مدى إتصال المؤهل الأعلى بعمل الوظيفة التى يشغلها مدير أو عضو الإدارة القانونية منوط ، طبقا لما أنف ذكره ، بلجنة شئون مديرى وأعضاء الإدارات القانونية المشار إليها ، هذا فى حين يتم تقدير كفاية كل منهما بعيداً عن السلطة المختصة بالجهة الإدارية ، وذلك بمعرفة إدارة التفتيش الفنى بوزارة العدل المشكلة بموجب المادة (٩) من القانون المذكور وبناء عليه فإنه ليس ثمة من تعارض بين منح مديرى وأعضاء الإدارات القانونية بالمؤسسات العامة والهيئات العامة والوحدات التابعة لها العلاوة التشجيعية وحافز الأداء المتميز المشار إليهما ، والإستقلال والحيدة فى أداء أعمالهم ٠

وفيما يتعلق بكيفية تطبيق كل من القرارين المشار إليهما على مديرى وأعضاء الإدارات القانونية بالمؤسسات والهيئات والوحدات سالفة الذكر ، فى حالة توافر الشروط المقررة لذلك فى كل منهما فقد أستقر إفتاء الجمعية العمومية على أن حافز الأداء المتميز المنصوص عليه فى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥ ليس من جنس العلاوة التشجيعية المقررة لحصول العامل على مؤهل علمى أعلى من الدرجة الجامعية الأولى والتى لا تربط فى أصل تقريرها بمستوى أدائه طبقا لما ينص عليه قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٩٨ لسنة ١٩٨٢ الصادر إستنادا للمادة (٥٢) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه كما أنها ليس من جنس الحوافز المادية والمعنوية التى يجرى منحها بقرار من السلطة المختصة وليس بقرار من رئيس مجلس الوزراء استنادا للمادة (٥٠) من القانون ذاته والتى يرتبط صرفها بمستوى أداء العامل بغض النظر عن المؤهل الذى يحمله الأمر الذى يكشف عن أن القرار رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥ المشار إليه الصادر بتقرير هذا الحافز لم يصدر استنادا إلى أى من هاتين المادتين إنفراداً ، وإنما مزج بينهما بلوغا إلى إستحداث حكم جديد لم يجز به قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه ، ولاتجد الجمعية العمومية له سندا منه أجتزأ فيه ذلك القرار ، دون مسوغ مقبول ، الشرط الأولى لإستحقاق حافز الأداء المتميز وهو الحصول على درجة الماجستير أو الدكتوراه أو مايعادلها من المادة (٥٢) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة ، دون الإلتزام بما قررته هذه المادة من أن يكون الحصول على الدرجة العلمية أثناء الخدمة ، وألا يتوقف إستحقاق هذه العلاوة على مستوى أداء العامل بينما إجتزأ من المادة (٥٠) من القانون ذاته أرتباط إستحقاق هذا الحافز بمستوى أداء العامل دون إلتزام بإطلاق الحق فى الحصول عليه لجميع العاملين المتميزين فى مستوى الأداء بغض النظر عن المؤهل العلمى أو الدرجة العلمية الحاصل عليها كل منهم نزولا على صحيح حكم هذه المادة ٠

وترتيبا على ذلك وأياً ما كان وجه الرأى فى صحة الأساس الذى يرتكز عليه قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥ المشار إليه فإنه وقد حظر الجمع بين حافز الأداء المتميز و بين العلاوات والمكافآت التى تقررها السلطة المختصة لغرض الحصول على الماجستير أو الدكتوراه يكون قد حظر

الجمع بين ذا الحافز والعلاوة التشجيعية المنصوص عليه بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٩٨ لسنة ١٩٨٢ والتى يحصل عليها مديرو وأعضاء الإدارات القانونية وذلك بالنظر إلى أن هذا القرار يتفق فى مناط منح العلاوة التى يقررها وهو الحصول على الدكتوراه أو الماجستير أو ما يعادلهما مع جانب من مناط استحقاق حافز الأداء المتميز النصوص عليه بقرار رئيس مجلس الوزراء آنف الذكر حسبما سبق بيانه وبالتالى فإن إعمال هذا الحظر فى ضوء من هذا التداخل يكون بتجنب الإزدواج فى هذا المنح أو الاستحقاق ، فى حدود منطقة التداخل بين المناطين والمنحصرة لزوماً فيما يقابل فئة العلاوة التشجيعية التى يجرى منحها طبقا لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٩٨ لسنة ١٩٨٢ .

ولما كان الحق فى تقاضى العلاوة التشجيعية المنصوص عليها فى القرار رقم ٨٩٨ لسنة ١٩٨٢ آنف الذكر يتسم بالثبات والاستمرار لثبات مناط استحقاقها بعد تحققه فلا تخضع لمنع أو تخفيض على خلاف الحال بالنسبة إلى حافز الأداء المتميز المنصوص عليه فى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥ والذى ولئن كان يمنح بفئة مالية أعلى إلا أنه يمكن أن يخضع للمنع والتخفيض بحسب مدى توافر شروط استحقاقه ومن بين هذه الشروط طبقا لقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٤٧ لسنة ٢٠٠٥ أن يكون تقدير كفاية العامل الحاصل على الماجستير أو الدكتوراه أو ما يعادلهما بمرتبة (إمتياز) لذلك يكون من المتعين إعمالا لحكم حظر الجمع المشار إليه خصم فئة العلاوة التشجيعية من حافز الأداء المتميز فى حالة استحقاقه كاملاً أو منقوصاً .

الكتب الدورية

كتاب دورى
رقم (١) لسنة ٢٠٠٩
بشأن دخول المؤقتين فى نسبه ٥ ٪ المحتجزة للمعاقين عند كل تعيين جديد

سبق أن أذاع الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة الكتاب الدورى رقم ٣ لسنة ٢٠٠٦ بشأن التيسير فى تعيين المعاقين وكذلك الكتاب الدورى رقم ٩ لسنة ٢٠٠٦ .

واستناداً إلى المادة (١٠) من القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ المعدل بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٨٢ وقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ١١ لسنة ٢٠٠٦ باستبدال نص الفقرة الثانية من المادة ١٣ من اللائحة التنفيذية ، وعلى ضوء التأشير المادة الثالثة عشر من التأشيرات العامة للموازنة العامة للدولة والذى ألغى فكرة تجميع الأعداد المحجوزة لتشغيل المعاقين على مستوى الدولة والتعيين فى وقت موحد ، وأعطى للجهات الإدارية سلطة التعيين مباشرة للمعاقين .

فقد تم تحديد النظام القانونى لشغل وظائف المعاقين على ضوء ما تقدم على المبادىء الآتية :

١ - تقوم كل وحده عند كل تعيين جديد بحجز نسبه ٥٪ من الوظائف المعلن عنها لاستيفاء نسبه المعاقين .

٢ - التقدم للجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ببيان يتضمن مسميات الوظائف ودرجاتها المالية والمجموعة النوعية والتى تحتاج إلى شغلها لتعيين المعاقين فى حدود النسبة المحددة .

٣ - يقوم الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بالنظر فى ضوء البيانات الواردة من الوحدة - وعلى مسئوليتها الكاملة بالموافقة وإخطار الوحدة لاتخاذ إجراءات التعيين .

٤ - يصدر القرار بالتعيين من السلطة المختصة لكل وحده على الوظائف المناسبة وإخطار الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بذلك .

ويؤكد الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة أن البند (٢) من النظام القانونى لشغل وظائف المعاقين لا يقتصر على التعيين على الوظائف الدائمة ، وإنما يتسع ليشمل التعيين على الوظائف المؤقتة ، بحيث يكون للمعوقين الحق فى التعيين فى هذه الوظائف المؤقتة ، سواء كان التعيين فى هذه الوظائف بإعلان أو بدون إعلان .

وتُحسب النسبة فى حالة التعيين عن طريق الإعلان بـ ٥٪ من عدد الوظائف المعلن عنها ، وفى حالة التعيين بدون إعلان تحسب نسبه ٥٪ من عدد العاملين المؤقتين الذين تم تعيينهم بهذه الصفة طوال السنة المالية .

ويحظر النص فى الإعلان على قصره على الأصحاء فقط دون المعاقين .

وعلى أن تكون المفاضلة بين المعاقين المتقدمين لشغل الوظائف المؤقتة من حملة المؤهلات الدراسية على أساس أقدمية التخرج وعند التساوي يفضل الأكبر سنا ، وبالنسبة لغير حمله المؤهلات الدراسية يفضل الاكبر سنا .

برجاء التنبيه على الجهات التابعة لسيادتكم بمراعاة ذلك عند التطبيق .

تفضلوا بقبول وافر تحياتى وخالص تقديرى ،،،

رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

دكتور / صفوت النحاس

كتاب دورى
رقم (٢) لسنة ٢٠٠٩
بشأن الاحتفاظ بوظائف المؤقتين أثناء مدة تجنيدهم

تنص المادة (٤٣) من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ بشأن الخدمة العسكرية والوطنية على أنه [يجب على الجهاز الإداري للدولة ووحدات الحكم المحلى " الإدارة المحلية " والهيئات العامة ووحدات القطاع العام أيا كان عدد العاملين فيها أن يحتفظوا لمن يجند من العاملين بوظيفته أو بعملة أو بوظيفة أو بعمل مماثل إلى أن ينتهي من أداء الخدمة العسكرية والوطنية .

ويسرى حكم الفقرة السابقة على العاملين بعقود مؤقتة أو محددة المدة بالجهاز الإداري للدولة ووحدات الحكم المحلى " الإدارة المحلية " والهيئات العامة ووحدات القطاع العام وذلك إلى نهاية مدة عقودهم.........) .

وقد صدرت فتوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى

والتشريع بمجلس الدولة بجلستها المنعقدة ٢٠٠٥/٣/١٦ والتي جاء بها]أن المشرع فى قانون الخدمة العسكرية الزم جهة الإدارة بالاحتفاظ للعامل بوظيفته أثناء فترة تجنيده سواء أكان معينا على وظيفة دائمة أو بعقد مؤقت فإذا كان معينا بصفة دائمة على وظيفة دائمة أحتفظ للمعين بوظيفته حتى انتهاء مدة تجنيده وإذا كان معينا بصفة مؤقتة على وظيفة مؤقتة أو بعقد محدد المدة فيحتفظ له بوظيفته طوال مدة تجنيده وحتى انتهاء مدة تعاقده أيهما أقرب ما لم تقرر الجهة الإدارية تجديد العقد وحينئذ يظل المجند محتفظا بوظيفته حتى نهاية مدة تجنيده أو مدة تعاقده .

وعليه فإنه إذا انتهت مدة تجنيد المؤقت أثناء مدة العقد يعود لاستلام عمله بالوظيفة المؤقتة وبذات الصفة أما إذا انتهت مدة العقد قبل انتهاء مدة التجنيد فلا يجوز الاحتفاظ له بعد انتهاء عقده بوظيفته .

وللجهة الإدارية فى هذه الحالة تجديد التعاقد مع العامل المؤقت المجند وفقا للاحتياجات الفعلية وحتى انتهاء مدة تجنيده ويحتفظ له فى هذه الحالة بوظيفته وحتى لا يضار العامل المؤقت المجند بسبب تجنيده .

وتفضلوا بقبول وافر تحياتى وخالص تقديرى ،،،

رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

دكتور / صفوت النحاس

كتاب دورى
رقم (٣) لسنة ٢٠٠٩
بشأن اختصاصات المناطق الاقتصادية ذات الطبيعة الخاصة والهيئات القائمة عليها

انطلاقا من مبدأ الترويج للمناطق الاقتصادية ذات الطبيعة الخاصة باعتبارها أحد المقومات الرئيسية لتنمية الاقتصاد القومي .

فإنه كان من اللازم التنويه لكافة الوزارات والهيئات العامة والقومية والأفراد المستثمرين والجمعيات الأهلية والمتعاملين في المجالات الاقتصادية للإعلام عن هذه المناطق وتحديد اختصاصاتها .

وفى هذا الشأن فإنه قد صدر القانون رقم ٨٣ لسنة ٢٠٠٢ بإصدار قانون المناطق الاقتصادية ذات الطبيعة الخاصة والمنشور بالجريدة الرسمية العدد ٢٢ مكررا فى ٢٠٠٢/٦/٢٥ .... وعرف المنطقة الاقتصادية ذات الطبيعة الخاصة بأنها المنطقة التي يصدر بتحديدها قرار من رئيس الجمهورية كما عرف الهيئة بأنها الهيئة المنوط بها إقامة المنطقة وتنميتها ولرئيس الجمهورية بقرار منه إنشاء هيئة لكل منطقة أو مناطق اقتصادية تكون لها الشخصية الاعتبارية العامة تتبع رئيس مجلس الوزراء وتسمى باسم المنطقة أو باسم أحداهما وتختص هذه الهيئة دون غيرها بتنفيذ أحكام هذا القانون ويكون مركزها فى المقر الذى تتخذه المنطقة .

وقد صدر تنفيذا لذلك قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٥ لسنة ٢٠٠٣ بإنشاء الهيئة العامة للمنطقة الاقتصادية بمنطقة شمال غرب خليج السويس ، وتكون لها الشخصية الاعتبارية ويكون مقرها بمحافظة السويس وتتبع رئيس مجلس الوزراء.

ويتولى إدارة الهيئة مجلس إدارة يضع السياسة العامة للمنطقة وإدارتها على نحو يكفل تحقيق أهداف إنشائها ، ويكون له في سبيل ذلك اختصاصات الوزراء المقررة بالقوانين واللوائح فيما عدا وزراء الدفاع والداخلية والخارجية والعدل .

ويختص المجلس باتخاذ جميع القرارات والإجراءات اللازمة لإدارة المنطقة وتنميتها وتنظيم العمل بها .

ويكون للمجلس سلطة إصدار تراخيص وتأسيس المشروعات والشركات والأنشطة المختلفة داخل المنطقة والتصريح لها بالمزاولة مقابل الرسوم التي يقوم بتحديدها بما لا يجاوز الحدود المقررة للرسوم والقوانين المعمول بها .

وله على الأخص :-

أ - إصدار تراخيص المشروعات الزراعية والصناعية والخدمية وتصاريح مزاولة الحرف داخل المنطقة .

ب - إصدار قرارات تقسيم الأراضي وتراخيص الهدم والبناء .

ج - إصدار التراخيص البيئية والسلامة والصحة المهنية .

د - إصدار التراخيص الخاصة بإنشاء وإدارة المرافق العامة والبنية الأساسية .

هـ - تأسيس الشركات وإصدار الموافقات على تأسيس الشركات والمنشآت والفروع وقيدها بالسجل التجاري .

و - إصدار تراخيص إنشاء المدارس والمعاهد ودور الحضانة والمستشفيات والمراكز العلمية والبحثية والطبية والثقافية والنوادي وغيرها .

وقد تضمن القانون الأحكام الخاصة بتأسيس شركة التنمية الرئيسية والترخيص لها بتنفيذ وإدارة البنية الأساسية والداخلية للمنطقة والترويج للمنطقة والعمل على جذب المستثمرين إليها ..

كما حدد القانون النظم الخاصة بالمنطقة ومنها نظام خاص للإدارة الجمركية ودائرة جمركية عن طريق دائرة جمركية خاصة تنشأ بقرار من وزير المالية وكذلك نظام خاص للإدارة الضريبية يصدر به قرار من مجلس إدارة الهيئة .

كما تضمن القانون المزايا والإعفاءات والضمانات وإنشاء مركز تسوية المنازعات يختص بتسوية المنازعات المحدد بالقانون عن طريق التوفيق .

وهذا التنظيم الذى وضعه المشرع للمناطق الاقتصادية ذات الطبيعة الخاصة يجعل هذه المناطق مناطق جذب إقتصادى ، ويحفز المستثمرين على الاستثمار فى هذه المناطق لخصوصية النظم المطبقة بها والتيسيرات والمزايا والإعفاءات والضمانات .

وبرجاء التفضل بالإعلام للجهات التابعة لسيادتكم والمتصلة بها عن مزايا المناطق الاقتصادية ذات الطبيعة الخاصة جذبا للاستثمار فى هذه المناطق .

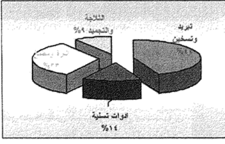
وتفضلوا بقبول وافر تحياتى وخالص تقديرى ،،،

رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

دكتور / صفوت النحاس

دعوة لترشيد الطاقة

فيم تنفق أموالك داخل بيتك ؟؟



تعرف على نسب إستهلاكك للطاقة فى منزلك ، فالنسبة العظمى تتجه إلى التبريد أوالتسخين ، والإنارة والمطبخ ، وتتضاعف هذه النسبه إذا أهملت أو أسرفت فيها ، فعليك توفير إستهلاك الطاقة الكهربائيه (وبالتالى تخفيض فاتورتك الشهريه) مع كامل الإستفادة بالطاقة المستهلكة فى جميع الإستخدمات المختلفه فى بيتك .

كيف نرشد إستهلاك الطاقة ؟؟

الإنارة : لقد انعم الله علينا بالاضاءة الطبيعية ويمكن ترشيد استهلاك الطاقة بطرق مألوفة :

- تنظيف اللمبات والعواكس وزجاج الشباك والنجف بصورة دورية .
- يفضل ان تكون دهانات الحوائط والأسقف فاتحة الالوان .
- تغيير نظام اللمبات العادية الى لمبات فلورسنت او تركيب " اللمبة الموفرة للكهرباء " على نفس دويل اللمبة العادية.
- خفض مستوى الأضاءة فى الغرف مع استخدام إضاءة مركزه عند اللزوم .
- اطفاء اللمبات فى الحجرات التى نستعملها عند الخروج منها .
- مراعاة عدم تشغيل (غسالة الملابس والأطباق والسخان والمكواة) فى فترة ذروة استهلاك الكهرباء ،

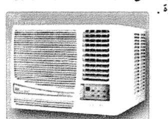
ومواعيدها كالاتى :

أ - صيفاً : من الساعة ٧ الى ١١ مساءاً

ب - شتاءً : من الساعة ٥ الى ٩ مساءاً

التسخين :

- شغل سخان المياه الكهربائى قبل الاستعمال بحوالى نصف ساعة ، مع ضبط ثرموستات حرارة التسخين (اسفل السخان) من ٥٠ الى ٦٠ درجة مئوية ، فإن الحرارة المرتفعه تقلل عمر السخان.
- اذا جائتك الفرصة فلا تتردد فى تغيير سخان المياه الكهربائى بسخان يعمل بالغاز ، فالطاقة البديلة ارخص كثيراً .
- اذا كنت من سكان الفيلات والمنازل الريفيه (أو سكان الدورين الأخيرين) فبادر بتركيب سخان شمسى ، حيث الطاقة المتجدده بدون فاتورة .



التكييف والتدفئة :

- الإستفادة بالتهوية الطبيعية قدر إلإمكان صيفاً ، أو إستخدام أشعة الشمس فى التدفئة نهاراً .
- الاستخدام الأمثل لاجهزة التكييف بضبط حرارة الهواء المكيف عند ٢٤ درجة مئوية (الدرجة المثلى لمعيشة الانسان) .
- اقفل التكييف قبل مغادرة المكان .
- قلل تسريب هواء المكيف الى خارج الغرف .
- تركيب ستائر عاكسة على مساحات الشبابيك المواجهة للشمس .
- تركيب شبابيك اضافية خارج النافذة العادية (زجاج مزدوج) .

كما يسر شركة جنوب القاهرة لتوزيع الكهرباء

ان تعلن فتح منافذ فى جميع فروع الشركه لبيع

[اللمبات الموفرة للطاقة ـ الكوابح الاكترونية]

مميزات اللمبات الموفرة للطاقة :

- قدرة اللمبة الموفرة للطاقة ٢٠ وات ، تعطى نفس شدة الإضاءة للمبة المتوهجة قدرة ١٠٠ وات .
  (خفض الاستهلاك الشهرى للإنارة بمقدار ٨٠ % من الطاقة المستهلكة)
- عمر اللمبة لا يقل عن سنتين والضمان لمدة ١٨ شهر ، ويتم استبدال اللمبات التالفة فوراً بدون مقابل .
- يتم تركيب اللمبة الموفرة للطاقة على الدواية العادية دون اى إضافات .
- درجة حرارة الوسط المحيط باللمبة الموفرة للطاقة أقل بكثير من اللمبات المتوهجة ، حيث انها لا تسبب إنبعاثات حرارية .
- سعر بيع اللمبة ١٢ جنيه [١٠ % مقدم ، والباقى على ١٨ قسط شهرى] .

خدمة اضافية :

- تقوم الشركة بتوفير كوابح إلكترونية لاستبدالها بالكوابح الكهرومغناطيسية المستخدمة فى كشافات اللمبات الفلورسنت بدون تغيير اللمبات ، لتوفير الطاقة بنسبة ٤٠ %.

مع تحيات العلاقات العامة : **شركة جنوب القاهرة لتوزيع الكهرباء**



الشركة القابضة للأدوية والمستلزمات الطبية

وضعنا نصب أعيننا حقوق المساهمين والعاملين قبل إقرار عملية الدمج

فى مؤتمر صحفى كبير على مستوى جميع الصحف المصرية وعدد من المسئولين بالشركة القابضة للأدوية وممثلا العمال.

تحدث الدكتور مجدى حسن رئيس الشركة القابضة للأدوية والمستلزمات الطبية انه تم إقرار خطة عمل جديدة لتطوير وتحديث الشركة القابضة لإنتاج الدواء خلال ثلاث سنوات بتكلفة تبلغ حوالى مليار جنيه على ألا تتحمل الدولة أى أعباء مالية لهذا التطوير وتقوم كل شركة بتمويل الجزء الخاص بها ذاتياً.

وقد أوضح سيادته خطوات هذه الخطة فى بعض النقاط التالية.

أولا :- تطوير فكر العامل على استيعاب التطوير فى كيفية معرفته.

بالمكينة التى يعمل عليها وأخذ تدريبات مكثفة وأيضاً تطوير المصانع وخطوط الإنتاج.

وقد قال سيادته انه اجتمع برؤساء الشركات وتكلم معهم فى أسلوب التطوير والتحديث وتطبيق الاشتراطات والمعايير العالمية وربط جميع الشركات بشبكة واحدة من الحاسب الآلى وإنشاء مكاتب علمية متخصصة على أعلى مستوى وفتح أسواق تصديرية جديدة.

لا مساس بالمزايا التى سيحصل عليها العاملين بالشركتين

وأضاف الدكتور مجدى حسن أنه من المنتظر دمج الشركتين القاهرة للأدوية والعربية للأدوية فى شركة واحدة وأكد سيادته على حقوق العاملين والمساهمين بعد عملية الدمج والحفاظ على المزايا التى يحصلون عليها على الأخذ بالمميزات الأفضل لدى أى من الشركتين وحفاظاً على حقوق المساهمين بالشركتين تم اتخاذ الإجراءات المتبعة لتحديد القيمة العادلة للسهم للشركة الجديدة وقد أعلن سيادته على إنشاء مصنع جديد مساحته حوالى خمسة آلاف متر مربع سيكون من ثانى أكبر مصنع فى جمهورية مصر العربية وسوف يقوم عهلى تصميمه أكبر بيوت الخبرة فى هذا المجال وبعد عرض الرسومات سوف يقوم المقاولون التى يسند العمل إليهم بتنفيذه على أكمل وجه.

المصنع الجديد سيكون الأول من نوعه فى مصر وسيكون نواه لتصدير الدواء المصرى للسوق الأوروبية المشتركة

وقد أظهرت الدراسات إن التداخل بين أصناف الشركتين لايتعدى ٢٪ حيث إن لكل منهما مميزات خاصة بها لو جمعت فى كيان واحد فإنه يكون مهيأ ليصبح ثاني أكبر كيان فى مصر فشركة القاهرة للأدوية تتمتع بوجود تشكيلة بيعية product mix متميزة وفرص تصديرية عالية إما الشركة العربية فإنه لديها منتجات لها حصة سوقية وربحية عالية فى السوق المصرى وقد قال سيادته إننا ننافس أكبر شركات أدوية فى العالم ولها مصانع موجودة فى بلدنا وننافس أيضاً سوق عربى مشترك وقطاع استثمارى كبير كما ننافس أيضاً شركات القطاع الخاص وفى ظل وجود هذه المنافسة الصعبة الشرسة إذا لم نستطيع مواجهة هذه المنافسة سوف نكون فى موقف صعب جداً ونحن نرحب بالاستثمار فى بلدنا ولكن ليس على حساب إنتاجنا.



الدكتور مجدى حسن
رئيس الشركة القابضة للأدوية

وقد أخذت الشركة فى عمل منتجات مشبهاً لإنتاجنا وهذه الشركات تقلل من فرص شركاتنا وفى ظل الأزمة المالية العالمية سنصبح نحن شركات إضافية.

نبذة عن الشركة القابضة للأدوية

الشركة القابضة للأدوية احدي شركات قطاع الأعمال العام طبقا للقانون ٢٠٠٣ لسنة ١٩٩١ وهى تعمل من خلال استثمار أموالها في الشركات التابعة لها في إنتاج الأدوية والمستحضرات الصيدلية وفقا لمتطلبات الصناعة الجيدة والموصفات العالمية لتوفير الدواء الآمن والفعال بأسعار مناسبة للمواطن المصري وبصفة خاصة من محدودي الدخل

تملك تبعية ثماني شركات إنتاجية هي (سيد - مصر - النيل - ممفيس - العربية - القاهرة - النصر - إسكندرية) وشركة توزيع تعد من اكبر شركات تسويق وتوزيع كافة إشكال المستحضرات الصيدلية في مصر هي الشركة المصرية لتجارة الأدوية التي تملك فروعا وصيدليات تنتشر على مستوي جميع المحافظات ويبلغ حجم نشاطها السنوي نحو ما يزيد على ثلاثة مليارات جنيه مصري .

ويدعم نشاط الشركة القابضة للأدوية أنها تتبعها واحدة من كبري شركات استيراد الخامات ومستلزمات الإنتاج والآلات والمعدات والتجهيزات الطبية والصيدلانية في مصر التي يتجاوز نشاطها السنوي نحو المليار جنيه وهي شركة الجمهورية للأدوية , فضلا عن شركة تعمل على إنتاج وتوفير المستلزمات المرتبطة بصناعة الدواء هي شركة العبوات والمستلزمات الطبية .



جهاز تنظيم مياه الشرب والصرف الصحى

وحماية المستهلك

Egyptian Water & Wastewater Regulatory Agency

أنشئ الجهاز بموجب قرار السيد رئيس الجمهورية رقم 136/ 2004 ويهدف الجهاز إلي تنظيم ومتابعة ومراقبة كل ما يتعلق بأنشطة مياه الشرب والصرف الصحي علي مستوي الجمهورية، سواء التي تباشرها مشروعات حكومية أو المشروعات التي تمنحها الدولة امتياز العمل في هذا المجال طبقا للقوانين أو وحدات مياه الشرب والصرف الصحي التي تنشئها المشروعات الخاصة ، علي نحو يمكن ويشجع هذه المشروعات من تحقيق أعلي مستوي من الأداء بما يضمن استمرارية الخدمة بالجودة والكفاءة المطلوبة ، ويقدم الخدمة للمستهلك بصورة مرضية وبأنسب الأسعار.

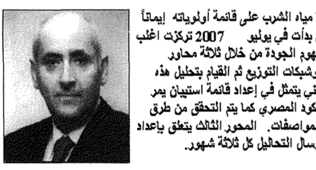
رؤية الجهاز	رسالة الجهاز
"تنظيم قطاع مياه الشرب و الصرف الصحي بهدف الارتقاء بمستوي الخدمات من خلال تحقيق التوازن بين مصالح جميع الأطراف في إطار من الالتزام بالمبادئ الرئيسية المتمثلة في الشفافية وإرساء قواعد المنافسة وحماية حقوق المستهلكين"	"التأكد من توافر خدمات مياه الشرب والصرف الصحي بأعلي جودة وسعر مناسب يتوافق مع سياسة الدولة للقطاع في هذا الشأن والالتزام بحماية البيئة والصحة العامة"

قرار تنفيذي لمجلس إدارة الجهاز بتأهيل المعامل المركزية لشركات مياه الشرب والصرف الصحى



أقر مجلس إدارة الجهاز في اجتماعه المنعقد بتاريخ 25/ 11/ 2008 برئاسة السيد المهندس أحمد المغربي وزير الإسكان والمرافق والتنمية العمرانية ورئيس مجلس إدارة جهاز تنظيم مياه الشرب والصرف الصحي وحماية المستهلك أول قرار تنفيذي بخصوص تأهيل معامل محطات مياه الشرب للحصول علي الإعتماد من المجلس الوطني للإعتماد. ونص القرار بالبدء في تأهيل المعامل المركزية بالمحافظات كمرحلة أولي وذلك في خلال 18 شهراً. وجديراً بالذكر أن المجلس الوطني للإعتماد (إيجاك) يقوم حالياً بمنح الإعتماد للمعامل طبقا لمتطلبات المواصفة القياسية الدولية (ISO17025). وقد قام الجهاز بمخاطبة شركات مياه الشرب والصرف الصحي للبدء في إجراءات الإعتماد طبقاً لما جاء بالقرار المشار إليه.

أولويات عمل الجهاز الحفاظ علي جودة المياه



إن جهاز تنظيم مياه الشرب والصرف الصحي وحماية المستهلك يضع جودة مياه الشرب على قائمة أولوياته إيماناً منه بأنه حق أساسي للمستهلك . ففي خلال السنة الأولى لعمل الجهاز والتي بدأت في يوليو 2007 تركزت اغلب أنشطة الجهاز على الاهتمام بهذا الموضوع ويذكر أن الجهاز يتعامل مع مفهوم الجودة من خلال ثلاثة محاور أساسية. المحور الأول يتعلق بجمع عينات عشوائية من موقع إنتاج المياه وشبكات التوزيع ثم القيام بتحليل هذه العينات ومقارنتها بنتائج وزارة الصحة والشركة المنتجة ذاتها. المحور الثاني يتمثل في إعداد قائمة استبيان يمر بها العاملون بالجهاز على محطات مياه الشرب للتأكد من مطابقة المعامل للكود المصري كما يتم التحقق من طرق أخذ وتحليل العينات ومدى مطابقتها للمواصفات المصرية كأساس مرجعي للمواصفات. المحور الثالث يتعلق بإعداد قاعدة بيانات تاريخية لنتائج تحاليل المياه من خلال التعاون مع الشركات بإرسال التحاليل كل ثلاثة شهور.

خطة عمل الجهاز خلال العام المالى2008/2009

تتكون خطة عمل الجهاز خلال العام المالى2008/2009 من خمسة محاور رئيسية.

المحور الاول: التأكد من جودة مياه الشرب.

المحور الثاني: وضع خطة الاتزان المائى وتحديد الفاقد فى الشبكات

المحور الثالث: رصد كفاءة ادارات خدمة المستهلك بالشركات ومتابعة شكاوي المستهلكين

المحور الرابع: دراسة تحليل التكاليف لشركات مياه الشرب والصرف الصحى.

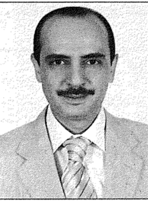
المحور الخامس: دور البحوث والدراسات.

توثيق إلكترونى لإبداعات سمبوزيوم أسوان الدولى لفن النحت

وافق الفنان فاروق حسنى وزير الثقافة على تنفيذ مشروع متكامل لتسجيل وتوثيق الأعمال الفنية التى أبدعها فنانو سمبوزيوم أسوان الدولى لفن النحت على مدى ١٤ عاماً من أجل الحفاظ على هذه الأعمال وحماية حقوق الفنانين الذين أبدعو هذه الأعمال.

صرح د. حسين الجندى مدير صندوق التنمية الثقافية بأن المشروع بدأ بالفعل من خلال عمل توثيق إلكترونى لكافة الأعمال التى أبدعها الفنانون طوال دورات السمبوزيوم منذ انطلاقه قبل ١٤ عاماً والتى تبلغ حوالى ١٥٠ عملاً أبدعها ١٦٤ فناناً مصرياً ودولياً شاركوا فى المهرجان حتى الآن.

أوضح د. حسين الجندى أن المشروع يتضمن توثيق وتسجيل كافة الأعمال وبياناتها والفنان الذى أبدعها وكذلك تاريخ كل عمل ومواصفاته بحيث يكون لكل عمل بطاقة خاصة به تحفظ على الكمبيوتر مما يسهل من عملية توفير المعلومات عن هذه الأعمال وتقديمها للمهتمين والباحثين فى أى وقت ، وكذلك تم وضع بطاقات ملحقة بكل عمل تحدد صاحبه وتاريخ إنجازه للعمل وجنسية الفنان.



د. حسين الجندى
مدير صندوق التنمية الثقافية

قال الجندى أن المشروع يتضمن أيضاً عمل فيلم تسجيلى بالصوت والصورة عن السمبوزيوم عبر دوراته المختلفة والفنانين المشاركين فيه.

من ناحية أخرى بدأت محافظة أسوان اتخاذ الإجراءات التنفيذية لإعداد وتجهيز موقع المتحف المفتوح الذى تقيمه وزارة الثقافة على مساحة ٣٣ فداناً لعرض إبداعات السمبوزيوم وفى مقدمتها رصف وتمهيد وإنارة الطريق المؤدى إلى المتحف وكذلك إضاءة المتحف تمهيداً لوضعه على أجندة مصر السياحية.

14th
سمبوزيوم أسوان الدولى للنحت
Aswan International
Sculpture Symposium
18 JANUARY.7 MARCH 2009

سلوكك عنوان شخصيتك!

إعداد : جمال سيد عبد العال

نصادف أحياناً في حياتنا أناس يملكون علينا عواطفنا، يتمتعون بشخصيات جذابة تؤثر فيمن يخالطون، وكل منا يتمنى أن يمتلك مثل هذه الشخصيات، وبالطبع هناك مقومات أساسية لتلك الشخصيات.

أولا - المظهر :

لأن الشكل أول ما يجذب العين، ويكون بمثابة تذكرة المرور إلى القلوب كان لابد أن نضعه في أول أولوياتنا.. وأن نوليه القدر الكافي من الاهتمام، وبطبيعة الحال أنا لا أعني هنا الخلقة فليس بمقدورنا تغييرها، لكن أقصد الأناقة وحسن الهندام، والاهتمام بالنظافة الشخصية كالأظافر والعناية بالشكل، والحرص على وضع عطر هادىء وجميل لأن أغلب العطور الفواحة تسبب الصداع وتثير عند البعض الحساسية وبالتالي يشعر من تجالسهم بالضيق، إضافة إلى أن العطور الفواحة - فضلاً عما ذكر - لا تصلح للمجالس والأماكن المغلقة.

وعلينا أن ندرك أنه ليس شرطاً أن يرتدي أحدنا أغلى الملابس ويبتاع أثمن العطور ليحقق هذه الغاية، لكن يتم ذلك من خلال الاهتمام بالتناسق بين ألوانها حتى وإن اتسمت بالبساطة.

حاول أن تبدو مبتسماً هاشاً باشاً، فالابتسامة تعرف طريقها إلى القلب، ولاتتعارض أبداً مع الوقار، على العكس تماماً من الضحك.

ثانياً - آداب المجالسة

عندما تجلس مع أحد حاول بقدر الإمكان أن توليه كل اهتمامك ولا تتشاغل بالنظر إلى الأرض، ولا تحرص على الالتصاق به، فقد يكون معك ما ينفره منك، وقلل من الحركة والالتفات فهي دليل الحمق، وانتبه لكل حركاتك لأنك قد تغفل وتقوم ببعض العادات السيئة، وحاول أن تجعل كل تفكيرك في حديث من يقابلك فقد يسألك عن نقطة ولا تستطيع الإجابة عنها فيأخذ ذلك على أن حديثه ممل ولا يروق لك.

عند الزيارة حاول بقدر الإمكان أن تكون خفيفاً، وألا تطيل البقاء خاصة إن كنت أنت الزائر الوحيد أو الغريب في مجتمع عائلي أو متجانس، وعليك أن تختار الأوقات المناسبة للزيارة، وأن تكون قدر الإمكان بدعوة، وحتى ولو رأيت استحسانه لمجالستك لا تكثر من زيارته إلا إن دعاك حتى لا تبدو شخصاً مزعجاً مملاً يندم على أنه تعرف إليك، كما يجب عليك ألا تجلس إلا في المكان الذي يختاره لك.

حاول عدم استخدام هاتفك المحمول بإجراء اتصالاتك أثناء اجتماعكما، وألا تستخدمه إلا للضرورة أو للرد على اتصال بهدوء وصوت منخفض وأن يكون الرد بشكل مقتضب، ولا تمد يدك لتستخدم هاتفه إلا للضرورة وبعد استئذان.

لا تقاطعه لتستأذن بالانصراف أثناء تحدثه معك، وإذا استأذنت لا تتحدث بأي شيء سوى الإطراء لجميل ضيافته لك، وعليك ألا تتحدث أمامه عن أحد بما يكره، ولا تظهر أخطاءه أو هفواته أمام أحد فهذا سيعطي انطباعاً عنك بأنك غير جدير بأن يدعوك أحد لمنزله.

إن حدث ودعاك للطعام حاول بقدر الإمكان الاعتذار، وإن أحضر لا تكثر من الأكل حتى وإن كنت جائعاً، ولا تأكل بسرعة، ولا تتحدث وبفمك طعام، وإن قدم لك القهوة أو الشاي احرص ألا تشرب إلا بعد أن يشرب هو من كوبه فقد يكون فيه ماتكره فيقع في حرج شديد.

حاول بقدر الإمكان عدم النظر لهيئة المجلس وأثاثه بحضوره، وابتعد عن الفضول بقراءة ما حولك من صحف ومجلات وأوراق، ولا تمد يدك لأي شيء مما تقع عليه عيناك فهذه صفات ذميمة.

حاول أن تكون معتدلاً في جلوسك، فبعض أوضاع الجلوس تعبر عن سوء الأدب، ولا تمد رجليك في حضرته، ولا تضع رجلاً على رجل.

عند بداية الحضور لا تسابقه إلى الدخول، وعند الانصراف لا تخرج قبله لتمنحه الفرصة في أن يصلح من شأن مكان مرورك.

عود نفسك على السيطرة على تصرفاتك والابتعاد عن العادات السيئة كالعبث في الأسنان والأذنين والأظافر والأنف، فهي أعمال منفرة تثير الاشمئزاز والاستقذار، وحاول ألا تظهر التثاؤب وإن لم تستطع أبق فمك مغلقاً أو سده بيدك، فالتثاؤب صفة مذمومة شرعاً وعرفاً، وفتح الفم فيها يعبر عن قلة الذوق والأدب.

ثالثا - آداب الحديث:

حاول أن تكون منصتاً ومستمعاً أكثر من أن تكون متحدثاً، وفكر جيداً في صفة كلامك قبل أن تنطق به، وانتق مفرداتك بشكل جيد، ولا تتحدث فيما لاتفقه به أو ما لايتوافر لديك معلومات كافية عنه، ولا ترفع صوتك، ولكن تحدث بشكل هادىء وطبيعي، ولاتقاطع محدثك بحديثك حتى وإن كان لديك توضيح أو اعتراض مالم يتوجه لك باستيضاح أو سؤال، ولا تكثر من الاعتراضات حتى وإن كنت على حق، وإن كنت لابد فاعلاً فحاول أن يكون ذلك بطريقة لطيفة ولبقة، وحاول أن يكون الحديث في نفس المجال الذي حدثك به، ولا تبادر في فتح مجال جديد للحديث حتى تعرف توجهات من تجالس، فقد تتحدث بما لا يناسبه أو يمسه، وإن كان لابد من أن تبدأ أنت الحديث حاول انتقاء الموضوع الشيق، ولاتحرص على التحدث فيما لايصدق حتى وإن كان ذلك حقيقياً وحدث بالفعل، ولا تحرص على الإسهاب بحديثك، واعط من يجالسك الفرصة في أن يشاركك، وابتعد عن الغيبة والنميمة وكثرة الانتقادات.

إن كان لقاؤكما هو الأول فلا تتحدث كثيراً عن نفسك حتى لا تبدو في نظره نرجسياً، ولا تتكلف ما ليس فيك، وعليك أن تتحدث بكلمات مفهومة، وأن تركز أفكارك حتى تبدو أكثر ثقة بنفسك، وألا تكثر من الحديث عن عملك وحياتك الخاصة فتبدو ثرثاراً ليست لديك أي خصوصية، وابحث عن مجالات الحديث العامة المشتركة.

وحتى وإن كانت لقاءاتك معه كثيرة هناك أمور خاصة لايليق بك الحديث عنها في حياتك الخاصة، ولا تسأل أيضاً في أموره الخاصة، وإن حاول هو الحديث عنها حاول أنت أن تبتعد في حديثك عن الخوض فيها حتى وإن كانت هناك مناسبة للمشاركة.

رابعاً : حقوق الصحبة :

نصل الآن إلى المرحلة الثانية من حسن التعامل بعد أن تخطينا مرحلة التعارف، لنعرف حقوق وحدود الآخرين ولا نتعدى عليها، فمن السهل علينا أن نكسب حب الناس ولكن المحافظة على هذا الرصيد هو الصعب.

إن من أهم حقوق رفاقك عليك المحافظة على مايدور بينك وبينهم، وأن تحفظ لهم الود والاحترام، وأن تبتعد عن المزاح الثقيل والكلام الجارح والأدب والتهذيب مطلوبان مع جميع الناس حتى الأقارب منك مهما بلغت درجة العلاقة والقرب، فمن يزرع الحب لايجني إلا الحب، ولتعلم أن الناس كالمرآة لايعكسون إلا ما يقع أمامهم.

حاول أن تبتعد عن الأنانية وحب الذات، فهى تجعلك منبوذاً يتجنبك الآخرون، وحتى وإن ابتليت بها حاول أن تتخلص منها بالتدريج، والأمر قد يبدو صعباً لكنه ليس مستحيلاً ودرب نفسك على ضبط أعصابك والابتعاد عن الغضب، فالحلم مصدر سعادة لك لأنه يقربك من الناس فى الدنيا ومن الله فى الآخرة.

لاتكون لواماً، ولا متبرماً كثير الحجج، ولا مستكبراً ولا بخيلاً،وإن أخطأت فبادر بالاعتذار وتعامل مع الآخرين بصراحة ووضوح متلمساً اللطف واللين فيها ومبتعداً عن الوقاحة وقلة الذوق، وعليك بالحياء والتواضع فإنهما من سمات الأنبياء، وحاول أن تبتعد عن نقل الأخبار السيئة حتى لايربط الناس بينك وبينهما، وتذكر أنه ليس كل مايعلم يقال.

حاول أن تبدو متعاوناً مع الناس عندما يطلب منك المساعدة، ولا تحرج أحداً فى قضاء حاجاتك، واحرص على استغلال المناسبات السعيدة فى التهنئة، ولا تنس المواساة فى الأحداث المؤلمة، ففى هاتين الحالتين ترسخ الأفعال والمواقف فى الأذهان.

اختر الأوقات المناسبة دائماً لطلب حاجتك، وإن حدث وصادفتك حاجة عند أحد وكان الوقت غير مناسب فغض النظر عن طلبها فإن تفقدهاخير لك من أن تفقد معها علاقتك بأحد.

إذا كنت واقفاً أو جالساً مع مجموعة وأردت الانصراف فاستأذن ولا تنصرف فجأة حتى وإن لم يكونوا يتحدثون معك، وإذا توقفت عند بائع الصحف وشدك عنوان فى أحدها فلا تلتقطها لتقرأ، بل خذها وادفع ثمنها ثم اقرأها بعيداً، وإذا جلست إلى جوار أحد يقرأ كتاباً أومجلة أو صحيفة فلا تسترق النظر إليها لتقرأ فهذه السلوكيات غير مقبولة فى كل المجتمعات.

إذا هاتفت أحد معارفك فلا تطيل الحديث معه واسأله عما إذا كان مشغولاً، وإذا هاتفك أوجز فى كلامك ولا تتحدث معه فى أمور يطول شرحها فقد يكون مشغولاً ويخجل أن يعتذر منك وحاول أن تجعل أمر إنهاء المحادثة فى يده دائماً.

أيها الكرام.. إنى لأعلم يقيناً أنكم تحملون القدر الكبير من الصفات الجميلة لكن ليس بمقدور أحدنا أن يكتفى من الفضل، واعلم أيضاً أن أغلب ما أتيت على ذكره سابقاً هو من الصعوبة بمكان، لكن لا توجد سعادة بلا تعب، ولا يوجد نجاح بلا جهد، فجنى حب الناس محفوف بالمصاعب ولنضع فى اعتبارنا أنه ليس شرطاً أن نطبق جميع الصفات الجليلة، لكن لنأخذ منها ما نستطيع، وكلما رغبنا فى الاستزادة وزيادة الرصيد ضاعفنا العمل، ولنجعل التطبيق على مراحل، إن محبة الناس لكم نعمة

كلمات من قلب العاملين

الدكتور رئيس الجهاز ... يسعدنى أن أنقل لسيادتكم هذه الكلمات البسيطة التى تعرب عما يجيش فى قلوب جميع العاملين بالجهاز متمنين لسيادتكم دوام التوفيق.

سموت بالجهاز لمكانة
بين الجهات فى رفعة ومهارة
هيأت منه زعامة إدارية
موكباً للحكومة الالكترونية
فزنا بالأيزو بجدارة
وأصبح مكاننا فى الصدارة
اليوم فرح وعيد
الكل فرحان بالتجديد
اليوم يحلو لنا التهليل
بنهنى رئيسنا الجليل
نجم تلألأ فى بريق ولمعان
من الشورى لمهندس طيران
ابن المنوفية طليق العنان
يشار إليه بغير بنان
أنا مش هاتكلم عن سيرتك
لغناك عن أى بيان
هنيئاً للجهاز برئاستك
قائد مسيرة الأمن والأمان
قدت الجهاز بقدرة وكفاءة
فجعلته صرح شامخ البنيان
سلكوا طريقاً قد رسمت حدوده
رسم الخبير الصادق الوجدان
قدت السفينة لشراعها موجهاً
فكنت لها كأمهر الربان
كنت فى الإدارة خير قائد
وفى التنظيم أبدعت كالفنان
وفى القانون خير مرشد
وفى الافتاء بالحجم والبرهان
خلقت جواً من الوئام مترابطا
فى نور الانجيل والقرآن
فى العلم والايمان أنت رائد
يا صفوت الدكتور والانسان
فكم شجعت فى الجهاز متميزا
وكم عطفت على الغلبان
كنت للضعيف مشددا
مشاركاً فى الفرح والأشجان
الله ندعو أن نراك موفقا
فهو القدير الخالق المنان
الكل يهفو إليك مهنئا
متمنين لك طول الزمان
وكل عام وسيادتكم بخير

مع خالص تحياتى رئيس الإدارة المركزية لشئون المديريات
نلى جرجس ميخائيل